



**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
KEPALA SEKOLAH DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR* (OCB) GURU DI KECAMATAN LABUHAN  
MARINGGAI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan Dasar**

**Disusun Oleh :**

**MARYANA**

**NIM. 500580876**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2019**

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN LABUHAN MARINGGAI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR.

MARYANA

(yanamar885@gmail.com)

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan yang positif antara motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Labuhan. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan metode *expost facto*. Sampel menggunakan rumus *Slovin* sebanyak 92 dari 124 guru di SD Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Data diperoleh melalui angket, teknik analisis yang digunakan yaitu analisis korelasi dan regresi. Hasil penelitian adalah : 1). Hubungan Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*/OCB, diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,623 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,601. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*/OCB sebesar 60,1%. 2). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior*/OCB, diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,648 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,602. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior*/OCB sebesar 60,2%. 3). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior*/OCB, diperoleh koefisien korelasi ganda ( $r$ ) = 0,652 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,603. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan dengan *Organizational Citizenship Behavior*/OCB sebesar 60,3%. Kesimpulan penelitian: Terdapat hubungan yang positif antara Motivasi kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru dan persepsi guru mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka semakin baik pula *Organizational Citizenship Behavior*-nya. Saran yang disampaikan dari hasil penelitian ini adalah (1) Guru hendaknya dapat meningkatkan serta menciptakan kinerja guru yang baik. (2). Kepala sekolah hendaknya melakukan peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya serta diciptakannya suasana kerja yang kondusif.

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.

## ABSTRACT

### THE RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION AND THE HEADMASTER LEADERSHIP WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN LABUHAN MARINGGAI DISTRICT, EAST LAMPUNG REGENCY.

MARYANA

(yanamar885@gmail.com)

Graduate Studies Program Indonesia Open University

*The objectives of the research was to knowing the positive relationship between teacher work motivation and the headmaster leadership with Organizational Citizenship Behavior (OCB) teacher at Labuhan District Elementary School. This type of research is quantitative with the post facto method. The sample used Slovin formula as many as 92 out of 124 teachers in SD Labuhan Maringgai District, East Lampung Regency. Data were obtained through questionnaires, the analysis techniques used were correlation and regression analysis. The results of the research were :1).The Relationship work motivation with Organizational Citizenship Behavior (OCB) obtained the correlation coefficient ( $r$ ) = 0.623 and the coefficient of determination ( $r^2$ ) = 0.601. This means that there is a strong relationship between work motivation and Organizational Citizenship Behavior / OCB of 60.1%. 2). The Relationship headmaster leadership with Organizational Citizenship Behavior (OCB),obtained the correlation coefficient ( $r$ ) = 0.648 and the coefficient of determination ( $r^2$ ) = 0.602. This means that there is a strong relationship between the headmaster leadership with Organizational Citizenship Behavior / OCB of 60.2%.3). Relationship between Work Motivation and Headmaster Leadership with Organizational Citizenship Behavior/OCB,obtained multiple correlation coefficient ( $r$ ) = 0.652 and coefficient of determination ( $r^2$ ) = 0.603. This means that there is a strong relationship between work motivation and leadership of the principal simultaneously with Organizational Citizenship Behavior / OCB of 60.3%. Research conclusion: There is a positive relationship between work motivation and the headmaster leadership together with Organizational Citizenship Behavior (OCB) meaning that the higher the level of motivation of the teacher's work and the teacher's perception of the headmaster Leadership, the better the Organizational Citizenship Behavior. Suggestions conveyed from the results of research were : 1). Teachers should be able to improve and create good teacher performance. 2). The headmaster should improve the quality of the headmaster leadership who can influence the subordinates and create a conducive working atmosphere.*

**Keywords:** Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Motivation, and Leadership Headmaster

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

**PERNYATAAN**

**TAPM yang berjudul “Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. “**

**adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.**

**Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia**

**menanggung sanksi akademik.**

Bandar Lampung, 5 Maret 2019

Yang Menyatakan,



(MARYANA)

NIM .500580876



## PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)


Judul TAPM : Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior* ( OCB ) Guru di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.

Nama : Maryana  
NIM : 500580876  
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

### Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

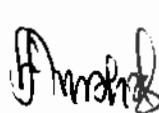
  
**Dr. Ganjar Winata, M.Pd**  
NIDN. 0231058502

  
**Dr. Rhini Fatmasari, S.Pd, M.Sc.**  
NIDN. 0079067303


### Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu  
Pascasarjana Pendidikan Keguruan

Dekan FKIP

  
**Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.**  
NIP. 19600821 198601 2 001



  
**Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D.**  
NIP. 19690405 199403 1 002

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

**PENGESAHAN**

NAMA : MARYANA  
NIM : 500580876  
PROGRAM STUDI : MAGISTER PENDIDIKAN DASAR  
JUDUL TAPM : Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior* ( OCB ) Guru di Kec. Labuhan Maringgai Kab. Lampung Timur.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir program Magister Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/ tanggal : Minggu , 10 Februari 2019  
Waktu : Pukul 08.00 – 09.30 WIB  
dan telah dinyatakan ~~LULUS / TIDAK LULUS~~

**Panitia Penguji TAPM**

Ketua Komisi Penguji	:	(.....)
Nama	:	<b>Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D.</b>
Penguji Ahli	:	(.....)
Nama	:	<b>Prof. Dr. M. Syarif Sumantri, M.Pd</b>
Pembimbing I	:	(.....)
Nama	:	<b>Dr. Ganjar Winata, M.Pd</b>
Pembimbing II	:	(.....)
Nama	:	<b>Dr. Rhini Fatmasari, S.Pd, M.Sc.</b>

## MOTTO

**“ Keberhasilan akan diraih dengan terus belajar,  
Rahasia keberhasilan adalah kerja keras dan jawaban sebuah keberhasilan  
Adalah terus belajar dan tak kenal putus asa”**

**“Percayalah selama ada keyakinan, semua akan menjadi mungkin.”**

**“Yakinlah bahwa setelah kesulitan akan ada kemudahan”.**

**BY : MARYANA**



Dengan segala keterbatasanku, teriring do'a dan rasa syukur yang selalu terlantun ,

Karya sederhana ini ku persembahkan kepada :

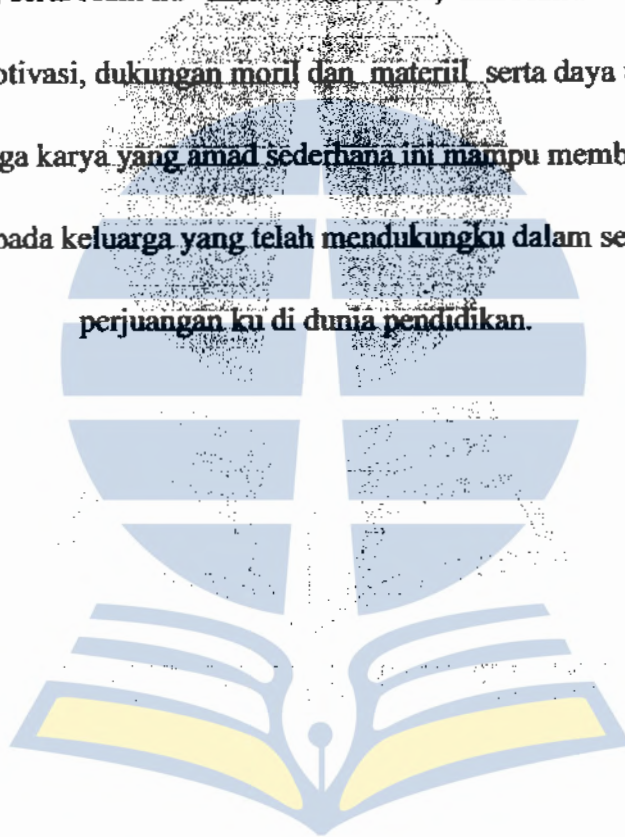
Suami ku tercinta “Ashari Rahmad,A.Ma.Pust

Anak ku tercinta “ Ashiya Fahira (Chiya)”

Orang tua ku “ Bapak M. Soderi dan Ibu Muryati”, Mertua ku “ Bapak Tugiman dan

ibu Mudrikah” , serta Adik ku “Izma Nur Rahman, dan Adina Nur Ikhtimara “.

Dengan semua motivasi, dukungan moril dan materiil, serta daya upaya yang tiada  
temilai harganya , semoga karya yang amat sederhana ini mampu memberikan bukti cinta kasih  
dan bakti kepada keluarga yang telah mendukungku dalam setiap langkah  
perjuangan ku di dunia pendidikan.





**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**N a m a : MARYANA**

**NIM : 500580876**

**Program Studi : Magister Pendidikan Dasar**

**Tempat Tanggal Lahir : Margasari, 20 Maret 1990**

**Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Negeri 1 Margasari pada tahun 2002**

**Lulus SMP di SMP Muhammadiyah 1 Labuhan Maringgai pada tahun 2005**

**Lulus SMA di SMAN 1 Labuhan Maringgai pada tahun**

**2008 Lulus S1 di Universitas Terbuka pada tahun 2015**

**Riwayat Pekerjaan : Tahun 2011 s/d saat ini di SD Negeri Sukorahayu**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil Alamin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada baginda Nabi kita yaitu Rasulullah Muhammad SAW.

Tesis yang berjudul **“Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Labuhan Meringgai Kabupaten Lampung Timur”** adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Dasar di Universitas Terbuka (UT) Bandar Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa terselesaikannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus ikhlas kepada:

1. Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka Jakarta
2. Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)
3. Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si selaku Ketua Pusat Pengelolaan dan Penyelenggaraan Program Pascasarjana (P4s)
4. Dra. Sri Ismulyaty, M.Si, selaku Direktur UPBJJ UT Bandar Lampung
5. Dr. Ganjar Winata, M.Pd, selaku pembimbing I
6. Dr. Rhini Fatmasari, S.Pd., M.Sc, selaku Pembimbing II
7. Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.Si, selaku Ketua Pascasarjana Pendidikan Keguruan
8. Dra. Suhaila, M.Pd, selaku penanggung jawab Pasca Sarjana
9. Bapak Hi.Sumanto Sugiarto, S.Pd.MM, selaku pengelola pokjar Bandar Sribhawono
10. Suami, anakku dan keluarga ku tercinta yang selalu menyayangi, mendoakan dan selalu menjadi penyemangat dalam hidupku.
11. Rekan – rekan seperjuangan di program studi Magister Pendidikan Dasar terimakasih atas kebersamaan selama ini.

12. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar - benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar proposal tesis ini lebih sempurna.

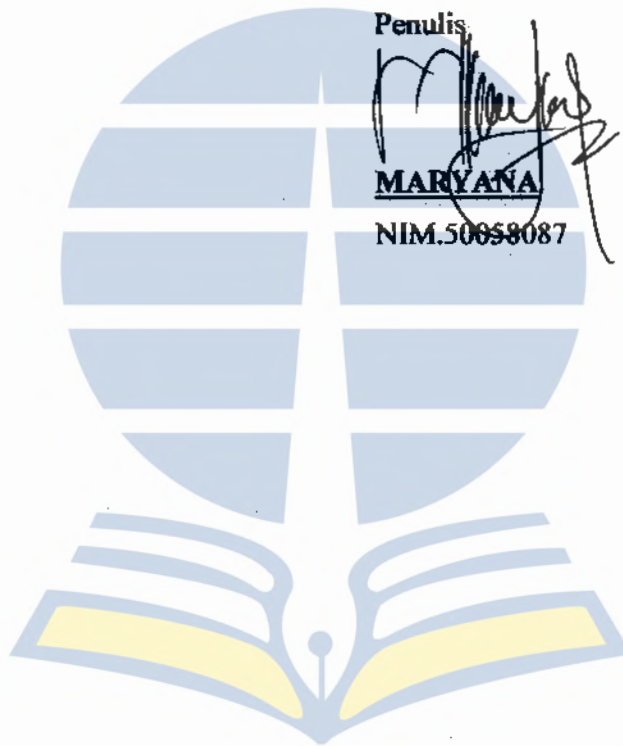
Akhir kata, penulis berharap semoga dengan bantuan dan dukungan yang diberikan mendapat balasan pahala disisi Allah SWT dan semoga tesis ini bermanfaat.

Lampung Timur ,    Februari 2019

Penulis

  
**MARYANA**

NIM.50058087



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN .....	v
LEMBAR PENGESAHAN .....	vii
MOTTO .....	viii
PERSEMBAHAN .....	ix
RIWAYAT HIDUP .....	x
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
 <b>A. BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Penelitian .....	8
 <b>B. BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Motivasi Kerja .....	10
1. Definisi Motivasi Kerja .....	10
2. Dimensi Motivasi Kerja .....	14
B. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	17
1. Definisi Kepemimpinan .....	17
2. Fungsi dan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	20
C. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	23
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	23
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	27
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	28
D. Penelitian Terdahulu.....	29
E. Kerangka Pikir.....	34
F. Operasional Variabel .....	38
G. Hipotesis .....	44



### C. BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	45
B. Sumber Informasi.....	45
C. Prosedur Pengumpulan Data.....	51
D. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	52
1. Uji Validitas .....	52
2. Uji Reliabilitas .....	57
E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	61
1. Teknik Analisis Data .....	61
2. Pengujian Prasyarat Analisis .....	61
3. Pengujian Hipotesis .....	63
4. Uji Signifikansi Regresi.....	67

### D. BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian.....	69
B. Hasil .....	69
1. Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	70
2. Variabel Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ).....	72
3. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>2</sub> ) .....	73
4. Uji Prasyarat Analisis Regresi .....	75
5. Pengujian Hipotesis Penelitian .....	81
C. Pembahasan.....	86
1. Hubungan Motivasi Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) .....	86
2. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	88
3. Hubungan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	91

### E. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan .....	94
B. Saran .....	95

1. Saran Untuk Guru .....	95
2. Saran untuk Kepala Sekolah .....	95
3. Saran untuk Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Timur .....	96

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>
-----------------------------	-----------

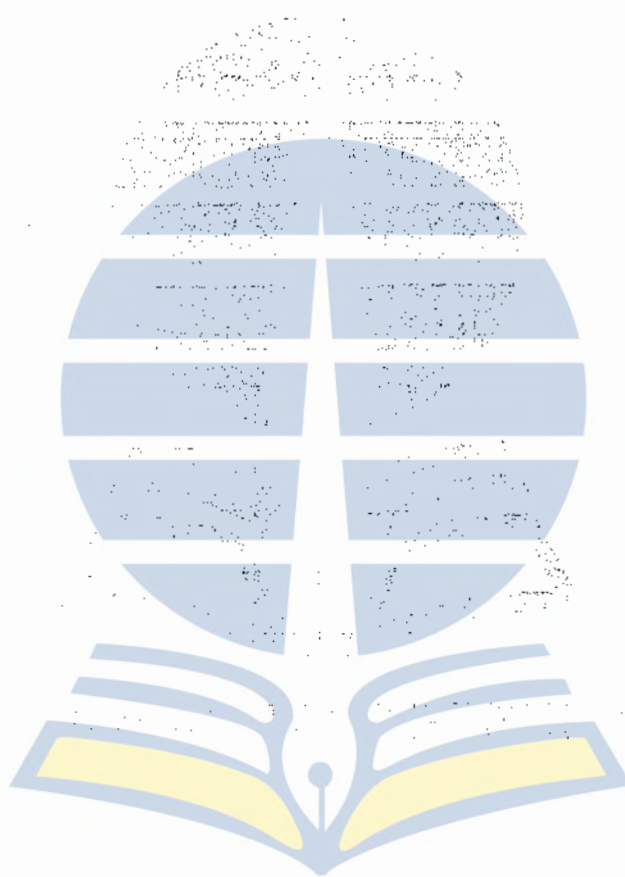
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>101</b>
--------------------------------	------------

Lampiran 1	: Kuisisioner Variabel $X_1$
Lampiran 2	: Kuisisioner Variabel $X_2$
Lampiran 3	: Kuisisioner Variabel Y
Lampiran 4	: Data Penelitian Uji Coba $X_1$
Lampiran 5	: Data Penelitian Uji Coba $X_2$
Lampiran 6	: Data Penelitian Uji Coba Y
Lampiran 7	: Instrumen Validitas Variabel $X_1$
Lampiran 8	: Instrumen Validitas Variabel $X_2$
Lampiran 9	: Instrumen Validitas Variabel Y
Lampiran 10	: Print Out Hasil SPSS
Lampiran 11	: Surat Izin Penelitian
Lampiran 12	: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 13	: Daftar Riwayat Hidup

## DAFTAR TABEL

1.1 Pra survey di SD Negeri Kecamatan Labuhan Maringgai .....	6
2.1 Skala Likert Motivasi kerja.....	40
2.2 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	41
2.3 Skala Likert Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	42
2.4 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	42
2.5 Skala Likert <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	43
2.6 Kisi-kisi Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	43
3.1 Populasi dan sampel penelitian.....	47
3.2 Daftar interpretasi Nilai r ( <del>validitas instrumen</del> ).....	53
3.3 Hasil Perhitungan Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)/(Y).....	54
3.4 Hasil Perhitungan Validitas Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ).....	55
3.5 Hasil Perhitungan Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>2</sub> ).....	56
3.6 Daftar Interpretasi Nila r (Reliabilitas Instrumen ).....	59
3.7 Statistika Reliabilitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)/(Y).....	60
3.8 Statistika Reliabilitas Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	60
3.9 Statistika Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>2</sub> ).....	61
4.1 Data Statistik Dasar Variabel Penelitian.....	70
4.2 Distribusi skor variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)/(Y) .....	71
4.3 Distribusi skor variabel Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ).....	72
4.4 Distribusi skor variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>2</sub> ) .....	74
4.5 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian .....	75
4.6 Analisis <i>Test of Homogeneity of variances</i> .....	78
4.7 Uji Regresi Linier antara Motivasi kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	

(OCB).....	80
<b>4.8 Uji Regresi Linier antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....</b>	<b>80</b>
<b>4.9 Hasil Uji Analisis Regresi pengaruh Motivasi Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....</b>	<b>81</b>
<b>4.10 Hasil Uji Analisis Regresi pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....</b>	<b>83</b>
<b>4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Ganda pengaruh Motivasi kerja dan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....</b>	<b>84</b>





## DAFTAR GAMBAR

2.1 Empat Faktor Utama dalam Kepemimpinan.....	19
2.2 Model teoritis konstelasi pengaruh antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	37
4.1 Histogram Skor <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	71
4.2 Histogram Skor Motivasi Kerja .....	73
4.3 Histogram Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	74
4.4 Normal Q-Q Plot <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	77
4.5 Normal Q-Q Plot Motivasi Kerja .....	77
4.6 Normal Q-Q Plot Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	78



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner Variabel  $X_1$
- Lampiran 2 : Kuisisioner Variabel  $X_2$
- Lampiran 3 : Kuisisioner Variabel Y
- Lampiran 4 : Data Penelitian Uji Coba  $X_1$
- Lampiran 5 : Data Penelitian Uji Coba  $X_2$
- Lampiran 6 : Data Penelitian Uji Coba Y
- Lampiran 7 : Instrumen Validitas Variabel  $X_1$
- Lampiran 8 : Instrumen Validitas Variabel  $X_2$
- Lampiran 9 : Instrumen Validitas Variabel Y
- Lampiran 10 : Print Out Hasil SPSS
- Lampiran 11 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 12 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 13 : Daftar Riwayat Hidup

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu prestasi yang cukup gemilang yang tidak dapat terbantahkan pada abad ke-21 adalah tercapainya kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Seiring dengan masuknya era globalisasi pada abad 21, Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting, pendidikan merupakan kunci dari kemajuan bangsa, pendidikan di negara maju mendapatkan perhatian khusus guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), adapun SDM yang berkualitas harus dibentuk melalui proses pendidikan yang intensif dan berkelanjutan.

Perkembangan pendidikan yang berkualitas secara lingkup nasional pada era globalisasi saat ini merupakan sebuah harapan guna meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia yang ditempuh melalui berbagai strategi dan inovasi yang terus berkelanjutan, meskipun pada kenyataannya sampai saat ini hal tersebut masih sebatas impian semua pihak. Bahkan secara konkrit potret pendidikan di era globalisasi ini bukanlah sebuah kemajuan, melainkan sebuah kemunduran yang tidak pernah terjadi selama bangsa ini berdiri. Hal tersebut dapat diindikasikan dengan berbagai fenomena berupa kerusakan moral anak bangsa, tindak kriminal yang terjadi pada anak-anak usia sekolah, sampai lunturnya pendidikan karakter dalam diri siswa. Namun sebagai pelaksana pendidikan seyogyanya mampu untuk meningkatkan motivasi dan tujuan pendidikan, supaya dapat menghasilkan potret

pendidikan yang bermutu dapat terwujud dan terlaksana sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan amanat Undang - Undang pendidikan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa, dan mengembangkan potensi manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman, berakhlak mulia dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani, berkepribadian yang luhur dan kemandirian yang tinggi serta bertanggung jawab pada bangsa dan negara.

Berdasarkan tujuan pendidikan nasional itulah, maka perlu sebuah upaya guna meningkatkan peran dari pemimpin pendidikan yang berkompeten sesuai dengan bidangnya. Antara lain seorang kepala sekolah yang mampu mengelola sekolah dengan baik dan profesional, mewujudkan lingkungan sekolah yang baik dan kondusif, serta dapat mendukung kinerja guru dalam meningkatkan prestasi peserta didik di sekolah. Proses pendidikan tidak hanya mempersiapkan peserta didik untuk mampu hidup dalam masyarakat, tetapi mempersiapkan peserta didik untuk mampu hidup di masyarakat yang akan datang. Mengingat kehidupan di masa yang akan datang semakin lama semakin sulit diprediksi baik dalam bentuk dan karakteristiknya.

Seorang kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan visi dan misi pendidikan. Keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari bagaimana hubungan antara pimpinan dan bawahan, pengorganisasian manajemen dan administrasi. Artinya bahwa tujuan organisasi dapat dicapai



dengan efektif dan efisien apabila dilaksanakan melalui cara-cara manajemen yang baik. Sejauhmana kontribusi kepala sekolah dalam mewujudkan tujuan sekolah ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya adalah seberapa besar kecenderungan guru untuk menunjukkan perilaku ekstra peranya atau biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku ini mengarahkan guru untuk melakukan tindakan-tindakan positif yang menguntungkan organisasi sekolah. OCB antara lain ditunjukkan dengan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas diluar peran utama yang dimilikinya, kemauan untuk menjaga kepentingan organisasi, dan mengambil tanggung jawab yang besar untuk memajukan organisasi. Perilaku-perilaku guru seperti itu jelas diperlukan untuk mewujudkan tujuan organisasi sekolah. Setiap organisasi termasuk sekolah membutuhkan perilaku OCB yang terdapat dalam diri para karyawanya dalam hal ini guru. Guru yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi ditempatnya bekerja dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaanya.

Menurut Sweeney & Mc Farlin (2002: 61) menyatakan bahwa *OCB is these voluntary, above the call of duty behaviors that some feel not only contribute to company success but are necessary for success*. Definisi tersebut mengandung arti bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kesukarelaan, suatu perilaku yang melebihi panggilan tugas, dimana beberapa orang dewasa merasa bahwa hal tersebut bukan hanya dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi namun juga mereka butuhkan untuk keberhasilan mereka sendiri.

Tugas kepala sekolah dalam dunia pendidikan semakin dituntut pertanggung jawabnya serta membutuhkan fleksibilitas organisasi dengan menerapkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal tersebut terwujud ketika seorang kepala sekolah membantu sesama rekan kepala sekolah, melakukan

pekerjaan ekstra, sikap loyalitas dengan guru atau tenaga pendidik lain di sekolah. Namun demikian halnya dengan guru, guru juga diharapkan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja tetapi juga mampu memberikan pelayanan ekstra kepada pimpinannya ataupun kepada teman sejawat lainnya, dengan sikap menolong, bertoleransi, secara sukarela melaksanakan tugasnya diluar jam kerjanya.

Keinginan dalam menghadirkan pimpinan yang benar-benar kompeten, mengharuskan seorang kepala sekolah untuk mampu menginternalisasikan perilaku OCB dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan kepemimpinan suatu organisasi khususnya pada sekolah dasar. Saat ini telah muncul beberapa pernyataan bahwa tanpa kehadiran seorang pemimpin dengan kemampuan kepemimpinan yang kompeten, maka akan berimbas pada kinerja seluruh elemen sekolah yang kurang optimal, sehingga kepala sekolah perlu untuk mengupayakan implementasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk mencapai prestasi organisasi secara kompetitif.

Hal ini perlu dibenahi dan butuh perhatian yang serius jika semua pihak menginginkan sebuah kemajuan dalam pendidikan. Kepala Sekolah yang efektif dapat mengenali secara mendalam kondisi internal dan eksternal apa yang dipimpinya. Hal ini merupakan salah satu ciri dominan kepemimpinan kepala sekolah. Namun dalam membuat salah satu keputusan masih banyak ditemukan kepala sekolah yang menggunakan pola-pola kepemimpinan yang otoriter, contohnya masih terdapat kepala sekolah yang lebih menekankan ego nya sendiri, bahkan ada yang tidak mau bermusyawarah dalam menentukan keputusan.



Harus diakui bahwa seringkali kepemimpinan kepala sekolah menghasilkan ketidaknyamanan pada tingkat yang signifikan di kalangan yang dipimpin, contohnya guru, seringkali guru merasa tidak nyaman dikarenakan kurangnya komunikasi antara guru dengan kepala sekolah, serta kepala sekolah yang sertamerta mengambil tindakan kebijakan yang tidak dimusyawarahkan terlebih dahulu.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa SD Negeri di Kecamatan Labuhan Maringgai tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan pengaruh motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior/OCB* di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Labuhan Maringgai. Menurut pengamatan penulis, beberapa faktor penyebab permasalahan di atas adalah rendahnya *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru dan kepala sekolah yang berdampak pada kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di sekolah. Apabila kepala sekolah dapat menerapkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior/OCB* akan mampu meningkatkan motivasi kerja guru dan kepemimpinannya sebagai kepala sekolah. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada guru SD Negeri di Kecamatan Labuhan Maringgai dan didukung oleh hasil wawancara terhadap beberapa kepala sekolah di Kecamatan Labuhan Maringgai maka ditemukan indikasi yang menunjukkan OCB guru SD Negeri di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur belum optimal. Beberapa hal yang mengindikasikan belum optimalnya OCB guru SD Negeri di kecamatan Labuhan Maringgai tersebut adalah:

Tabel 1.1 Data Pra Survey di SD Negeri Kecamatan Labuhan Maringgai

No	Keterangan
1	Guru belum banyak terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler sekolah.
2	Guru kurang memahami etika pembelajaran.
3	Guru belum mempunyai inisiatif dan ide untuk mengembangkan potensinya (masih menunggu perintah kepala sekolah).
4	Guru kurang mencurahkan perhatiannya kepada anak didik.
5	Masih ada guru yang sering izin.
6	Guru tidak memanfaatkan waktu secara efektif.

Tujuan penelitian adalah untuk menentukan pengaruh langsung dari hubungan motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) pada guru di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Berdasarkan uraian diatas perlu diadakan penelitian tentang variabel - variabel yang diduga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB). Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR(OCB) GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN LABUHAN MARINGGAI ."**

#### B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini didasarkan pada uraian diatas sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja guru dengan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Labuhan Maringgai ?



2. Apakah ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Labuhan Maringgai ?
3. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Maringgai ?
4. Apakah ada hubungan yang mendasar antara motivasi kerja guru, kepemimpinan pendidikan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Labuhan Maringgai ?

### C. Tujuan Masalah

Tujuan masalah yang diajukan dalam penelitian berdasarkan uraian diatas sebagai berikut :

1. Mengetahui hubungan yang positif antara motivasi kerja guru dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di Sekolah Dasar Negeri kecamatan Labuhan Maringgai.
2. Mengetahui hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di Sekolah Dasar Negeri kecamatan Labuhan Maringgai.
3. Mengetahui hubungan yang positif antara motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Labuhan Maringgai.
4. Mengetahui hubungan yang positif antara motivasi kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah serta *organizational citizenship behavior* (OCB) guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Labuhan Maringgai.



#### D. Kegunaan Penelitian

Pada penelitian diharapkan mempunyai kegunaan yang bersifat teoritis maupun kegunaan yang bersifat praktis.

##### 1. Kegunaan Teoritis

Dapat memberikan sumbangan filosofi bagi :

##### a. Kepala Sekolah

a) Penelitian ini diharapkan digunakan sebagai informasi atau masukan dalam upaya meningkatkan kemampuan kepala sekolah, baik yang terkait dengan teknik manajemen maupun dengan edukatif yang dapat meningkatkan mutu pendidikan pada ruang lingkup tugas dan tanggung jawab.

b) Meningkatkan mutu sekolah melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam kerangka kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru.

c). Kepala sekolah dan guru dapat menerapkan perilaku ekstra peran atau sering disebut perilaku OCB.

##### b. Guru

Khususnya bagi guru SD Negeri di Kecamatan Labuhan Maringgai, dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan meningkatkan kemampuan profesional dalam mengolah dan melaksanakan pembelajaran disekolah dengan perilaku OCB .

## 2. Kegunaan Praktis

- a. Adapun kegunaan praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Sebagai sumbangan pemikiran untuk mengembangkan perilaku OCB dalam pendidikan di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Maringgai
- b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pelaksana pendidikan terutama dalam meningkatkan dan mengembangkan pola-pola kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- c. Khususnya bagi mahasiswa magister pendidikan dasar penelitian ini menjadi gambaran bagaimana teori motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan sikap OCB menjadikan umpan balik kesiapan praktisi pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Motivasi Kerja

##### 1. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau penggerak. Menurut Hasibuan (2003: 141) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Danim (2001: 76) bahwa motivasi (*Motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaki. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tujuan, maka motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Kata butuh, ingin, hasrat dan penggerak semua sama dengan motif yang asalnya dari kata motivasi.

Menurut Mangkunegara (2001: 67) menyatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi kerja di dalam sekolah lebih diarahkan untuk memberikan kekuatan dan dorongan dalam diri seorang guru yang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya terhadap sekolah. Pemberian motivasi yang tepat kepada para guru akan



menghasilkan kinerja yang optimal untuk meningkatkan mutu sekolah. Bekerja merupakan aktivitas sosial yang memberikan makna dan isi bagi manusia. Kerja juga merupakan aktivitas dasar yang paling penting bagi individu, karena memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi kehidupan khususnya bagi orang-orang yang sehat. Kerja juga dapat memberikan status sosial kepada seseorang, sekaligus meningkatkan dirinya dengan pribadi lain, karena setiap individu harus bekerja sama dengan orang lain atau kelompok. Aspek terpenting dari bekerja adalah motivasi kerja, yaitu motivasi untuk mendapat nilai-nilai ekonomis tertentu dalam bentuk gaji, honorarium, premi, dan lain lain. Namun, motivasi kerja itu tidak hanya berwujud dengan kebutuhan ekonomis yang bersifat materiil saja misalnya berbentuk uang, akan tetapi motivasi kerja dapat juga berwujud respek atau penghargaan dari lingkungan dan status sosial, yang semuanya merupakan bentuk ganjaran sosial yang bersifat imateriil. Motivasi juga merupakan dorongan pemimpin termasuk kepala sekolah, untuk bertindak dengan cara tertentu.

Motivasi tidak akan muncul dalam diri seorang guru ataupun seorang pemimpin jika dia tidak merasakan rangsangan - rangsangan yang akan menumbuhkan aksi atau aktivitas. Hal ini memang tidak berada dalam pada posisi pimpinan, bahkan akan sulit diberdayakan pada posisi manapun. Istilah motivasi itu kontekstual. Pada lingkungan kerja di kenal motivasi kerja. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai - nilai struktur sosial dan peristiwa - peristiwa baru, yang

bersama-sama dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku atau perbuatan. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan yang berasal dari dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Motivasi mempunyai sifat yang tidak terlepas dari sifat manusia itu sendiri, manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda. Setiap individu mempunyai latar belakang dan sikap mental yang berbeda dengan lainnya, sehingga motivasi yang muncul pada setiap individu pun berbeda-beda. Menurut Robbin (2003: 208) yang mengatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya kearah setiap tujuan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku.

Menurut Nimran (2005: 47) motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud berupa Produktivitas, dan kehadiran atau perilaku kerja kreatifnya. Sedangkan menurut Adair (2007: 192) Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan.

Pemimpin yang berkompeten memiliki motivasi diri yang sangat kuat.

Tanpa banyak rangsangan eksternal, dia tetap tampil prima. Memang akan lebih produktif apabila kepala sekolah bermotivasi internal yang tinggi dan bertugas pada satuan pendidikan yang baik lingkungan eksternal nya, misalnya lingkungan birokrasi pendidikan yang kondusif. Motivasi diri merupakan



panggilan jiwa, keikhlasan kesiapan mental yang tulus aktualisasi potensi alami dan rangsangan internal yang muncul dari dalam diri pemimpin untuk mengemban tugas pokok dan fungsi secara kreatif, efisien, produktif, dan kontinyu. Motivasi diri juga bermakna kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, atau mekanisme psikologi yang mendorong pemimpin untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan standar isi. Bagi seorang pemimpin, motivasi ekstrinsik itu penting, tetapi yang lebih penting adalah motivasi diri atau motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah saat pemimpin sibuk menekuni pekerjaan atau tugas-tugas profesional utamanya, selayaknya sebuah hobi, tanpa merisaukan apakah dengan itu akan menerima intensif, piagam, pujian, promosi atau tidak. Motivasi kerja sangat penting di miliki bagi setiap kepala sekolah dalam melaksanakan tugas nya disekolah atau organisasi tertentu. Tanpa adanya motivasi yang baik, maka sebuah organisasi khusus nya disekolah dasar tidak akan berjalan dengan optimal.

Menurut Dr.Ganjar Winata (2017: 77) motivasi guru adalah mengarahkan dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan juga hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Indikator dalam motivasi guru dalam kajian penelitian adalah sebagai berikut: Keinginan untuk memperoleh kebanggaan, keinginan untuk memberikan sumbangan yang berguna, keinginan berprestasi yang lebih tinggi, keinginan untuk mengambil resiko, dan keinginan untuk bertanggung jawab.

## 2. Dimensi Motivasi kerja

Teori motivasi merupakan konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya. Motivasi seseorang berasal dari intern dan ekstern. Herpen et.al.(2002: 34) hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi seseorang berupa intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan Gachter dan Falk (2000: 18), Kinman dan Russel (2001: 149) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang. Kombinasi insentif intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang. Sedangkan menurut Danim (2004: 55) Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

### a. Faktor dari Dalam (*Internal*)

Faktor internal bersumber dari dalam diri individu itu sendiri. Seperti kepribadian, intelegensi ciri-ciri fisik, kebiasaan, kesadaran, minat, bakat, kemauan, spirit dan antusiasme yang datang dari dalam diri setiap individu. Yang termasuk faktor internal adalah: a). Tanggapan orang lain terhadap setiap individu; b). harga diri; c). harapan pribadi; d). kebutuhan; e) keinginan; f) kepuasan kerja; g) prestasi kerja yang dihasilkan.

### b. Faktor dari Luar (*Eksternal*)

Faktor eksternal adalah faktor yang bersumber dari luar individu. Seperti lingkungan, baik itu lingkungan fisik, sosial, tekanan, maupun regulasi keorganisasian. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: a). Jenis dan sifat pekerjaan; b) kelompok kerja



dimana seseorang bergabung; c) organisasi tempat orang bekerja; d) situasi lingkungan kerja; e).gaji.

Ke dua faktor tersebut diaktualisasikan oleh individu dalam bentuk kapasitas unjuk kerja (*working performance*) atau kapasitas produksi. Pada saat seseorang mencapai tujuan yang dikehendaki, maka seseorang membutuhkan motivasi sebagai penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Kepala sekolah memiliki motivasi-motivasi yang berasal dari luar dirinya yang tentu saja sangat perlu diperhatikan.

Motivasi sangat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*(OCB). Motivasi yang tinggi akan menghasilkan produktifitas tinggi dan motivasi yang rendah akan menurunkan produktivitas. Merujuk pada hal tersebut, tentu akan sangat sulit sekali mengukur proses pendidikan. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pendidikan. Akan tetapi, faktor siswa tidak kalah penting nya, demikian juga lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat. Bagi seorang kepala sekolah atau manager atau seorang administrator yang utama perlu mendapatkan perhatian adalah upaya membangkitkan motif kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu sebagai berikut:

Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti: Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, Persyaratan kerja yang

terpenuhi, Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan didalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk didalamnya gaya kepemimpinan atasan yang berarti sifat-sifat perilaku atasan terhadap bawahan.

### c. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Bahwa dalam motivasi memiliki karakteristik seperti:

- 1) Kemampuan bekerja
- 2) Semangat kerja yang tinggi
- 3) Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
- 4) Prestasi dan Kinerja kerja yang baik

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2013: 112) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
  - a) Kerja keras
  - b) Tanggung jawab
  - c) Pencapaian tujuan
- 2) Prestasi yang dicapainya, meliputi:
  - a) Dorongan untuk sukses
  - b) Umpan balik
  - c) Unggul
- 3) Pengembangan diri, meliputi:
  - a) Peningkatan keterampilan
  - b) Dorongan untuk maju
- 4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
  - a) Mandiri dalam bekerja
  - b) Suka pada tantangan

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya pendorong atau daya gerak yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku seseorang pada suatu perbuatan atau pekerjaan dalam upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, motivasi kerja tampak melalui:



- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
- b. Prestasi yang dicapainya
- c. Pengembangan diri, serta
- d. Kemandirian dalam bertindak

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan dalam diri seseorang yang dapat berupa keinginan, kekuatan, dorongan semangat, kebutuhan, tujuan dan kemauan dalam mencapai hasil - hasil yang diharapkan.

## **B. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

### **1) Definisi Kepemimpinan**

Suatu organisasi kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi itu ditentukan oleh pemimpinnya dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dan kuat dalam menjalankan suatu organisasi khususnya organisasi pendidikan yaitu sekolah.

Menurut DuBrin (2005: 3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya seseorang dalam mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting dalam meningkatkan memotivasi suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan. kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Menurut Ganjar winata (2017: 71) kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahanya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal ini dapat dilihat berdasarkan tugas dan peranya



dalam memimpin sekolah. Pemimpin harus memiliki pemahaman yang jujur mengenai siapa dirinya sendiri. Kejujuran itu mahal, karena harus mengombinasikan apa yang dikatakan dengan apa yang diperbuat.

Kepemimpinan merupakan fenomena universal dan unik. Siapapun akan menampilkan perilaku kepemimpinan ketika berinteraksi dan memberi pengaruh kepada orang lain. Menjadi seorang pemimpin termasuk kepala sekolah, yang efektif merupakan dambaan banyak orang. Banyak orang meyakini bahwa menjadi pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi itu bukan hal gampang. Menjadi pemimpin saat ini tidak lagi dapat lolos bergaya diktator dengan tongkat besar serta memerintah semaunya hanya dengan bermodalkan status formal, posisi dan mengedepankan ketakutan pada subyek yang dipimpin. Banyak orang tidak lagi menerima kehadiran pemimpin semacam itu.

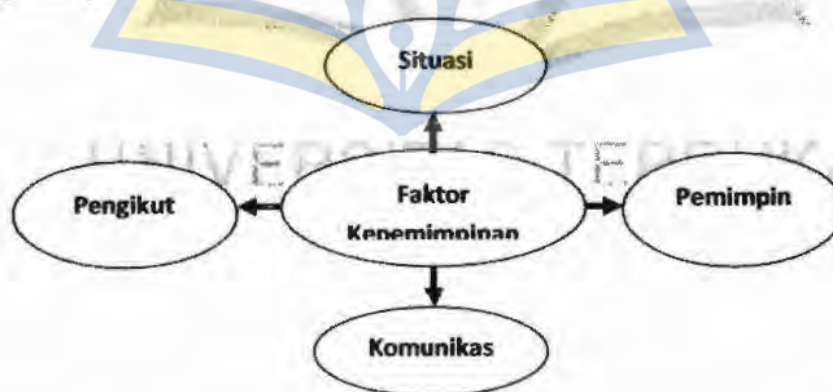
Menurut Kartini Kartono (2014: 36) yang mengemukakan syarat-syarat kepemimpinan. Syarat kepemimpinan dapat dikaitkan dengan tiga hal penting yaitu :

- a. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan anggota nya dalam sebuah organisasi.
- b. Kewibawaan atau kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan sesuatu untuk tujuan suatu organisasi.
- c. Kemampuan ialah segala upaya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan baik teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Kepala sekolah sebagai pimpinan disekolah memiliki tugas dan fungsi serta peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah. Sekolah akan mendapatkan kualitas yang baik, apabila kinerja orang-orang yang ada didalam nya berjalan dengan baik dan optimal.

Menurut Purwanto (2004: 24) yang menyatakan bahwa diantara pimpinan-pimpinan pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting. Sebab dapat langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan ditiap-tiap sekolah. Berdasarkan beberapa pendapat yang diungkapkan diatas, dapat diketahui bahwa kepala sekolah yang berhasil dalam memimpin sekolah adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan perannya secara efektif dalam memimpin sekolah.

Menurut Sudarwan Danim (2012: 11) Kepemimpinan merupakan fenomena unik, meski kehadirannya tidak pernah di area yang kosong sudah diterima secara *universal*. Kepemimpinan sering diberi makna sebagai derajat keberuntungan, sedangkan pemimpin adalah orang yang paling potensial memberi pengaruh. Pemimpin yang tidak bisa mengaktualkan pengaruhnya, tidak memiliki karakter kepemimpinan sejati. Berikut ini disajikan empat faktor utama dalam kepemimpinan.



Gambar.2.1  
Empat Faktor Utama dalam Kepemimpinan



Sebagai seorang pemimpin harus memiliki pemahaman yang jujur mengenai siapa dirinya sendiri. kesuksesan seorang pemimpin harus meyakinkan pengikutnya dan juga harus mampu menampilkan sosok yang memang layak untuk diikuti. Sebagai seorang pengikut, pemimpin harus mengenal orang-orang yang dipimpinnya atau pengikutnya. Bagi pimpinan, titik awal yang mendasar adalah memiliki pemahaman yang baik mengenai sifat manusia, seperti kebutuhan, emosi, dan motivasi. Belajar dari pengalaman, meminta pendapat pihak lain, ketika menggunakan keyakinan atas nilai-nilai dan intuisi seringkali efektif untuk membuat keputusan pada situasi yang sangat sulit. Disinilah esensi pemimpin memerlukan kecerdasan *adversarial* yaitu kemampuan diri untuk cepat keluar dari situasi sulit dengan tindakan yang benar atau beresiko paling kecil. Pemimpin yang baik adalah komunikator yang handal, sebagian besar waktu yang terpakai adalah untuk kerja kepemimpinan adalah berkomunikasi baik internal maupun eksternal.

## **2) Fungsi dan Peran kepala sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah sangat besar sekali pengaruhnya terhadap kemajuan sekolahnya karena merupakan ujung tombak bagi kemajuan sekolah. Untuk itu seorang kepala sekolah harus dituntut memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Fungsi kepala sekolah menurut Mulyasa (2007: 98-122) adalah sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator* (EMASLIM) Penjelasan masing-masing fungsi kepala sekolah adalah sebagai berikut:

### **1. Educator (pendidik), memiliki tugas dan peran :**

- a. Membimbing guru dalam menyusun program pengajaran
  - b. Membimbing guru dalam melaksanakan program pengajaran
  - c. Membimbing guru dalam mengevaluasi belajar siswa
  - d. Membimbing guru melaksanakan program pengayaan dan remedial
  - e. Membimbing guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari
  - f. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler
  - g. Melakukan pengembangan staf (guru) melalui pendidikan dan pelatihan
  - h. Melakukan pengembangan staf (guru) melalui pertemuan sejawat
  - i. Melakukan pengembangan staf dengan mengikuti staf dan seminar
  - j. Mengusulkan kenaikan pangkat guru dan staf periodik
  - k. Mengikuti perkembangan IPTEK melalui pendidikan dan pelatihan.
2. *Manager*, tugas dan peran kepala sekolah sebagai manager adalah :
- a. Mengadakan prediksi masa depan sekolah
  - b. Melakukan inovasi dengan mengambil inisiatif untuk kemajuan sekolah
  - c. Menciptakan strategi atau kebijakan yang inovatif
  - d. Menemukan sumber - sumber pendidikan dan menyediakan fasilitas pendidikan.
  - e. Melakukan pengendalian atau control terhadap pelaksanaan pendidikan dan hasilnya.
3. *Administrator*, pada lembaga pendidikan, kepala sekolah mempunyai tugas dan peran untuk melakukan pengelolaan :
- a. Pengajaran
  - b. Kepegawaian

- c. Kesiswaan
  - d. Sarana dan prasarana
  - e. Keuangan
  - f. Hubungan sekolah dan masyarakat
4. *Supervisor*, tugas dan peran kepala sekolah sebagai *supervisor* adalah :
- a. Menyusun program supervisi
  - b. Melaksanakan program supervisi
  - c. Menggunakan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja guru
5. *Leader*, kepala sekolah memiliki tugas dan peran :
- a. Kepribadian yang kuat
  - b. Visi dan memahami misi sekolah
  - c. Kemampuan mengambil keputusan
  - d. Kemampuan berkomunikasi
  - e. Memahami kondisi bawahan
6. *Innovator*, mempunyai tugas dan peran sebagai :
- a. Mencari dan menemukan gagasan-gagasan baru untuk pembaharuan sekolah
  - b. Melakukan pembaharuan disekolah
7. *Motivator*, mempunyai tugas dan peran sebagai :
- a. Mengatur lingkungan kerja (fisik)
  - b. Mengatur suasana kerja (non-fisik)
  - c. Menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman



Terdapat usaha dalam menumbuhkan dan mengoptimalkan *organizational citizenship behavior*(OCB) di sekolah, diperlukan dukungan dan peran dari kepala sekolah. Pada pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, seorang guru akan sangat membutuhkan adanya dorongan semangat, bimbingan dan arahan dari pimpinan mereka. Kepemimpinan dapat mempengaruhi bawahan melalui terciptanya rasa percaya para bawahan kepada pemimpinnya. Penyampaian inspirasi kepada para bawahan adalah suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang menjadi model bagi bawahannya dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*(OCB) melalui beberapa cara. Pemimpin yang memberikan contoh untuk melakukan *organizational citizenship behavior*(OCB), akan memotivasi bawahannya untuk melakukan *organizational citizenship behavior*(OCB).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kecakapan seorang pemimpin pendidikan dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala sekolah yang dapat dilihat berdasarkan uraian tugas, fungsi dan peran sebagai pemimpin dalam meningkatkan mutu sekolah. Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator*.

### **C. Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

#### **1. Definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Pada akhir-akhir ini, pada organisasi-organisasi diseluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara kelompok atau dengan membentuk sebuah tim (*work time*). Pada kehidupan organisasi, khususnya

organisasi pendidikan, sangat diperlukan perilaku ekstra peran yang sering disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut dalam Schnake sebagaimana yang dikutip Alotaibi (2003: 371), mengartikan OCB sebagai fungsional, ekstra peran, perilaku prososial, mengarahkan individu, kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Alotaibi menjelaskan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku etis kebebasan memilih "pro-sosial", perilaku-perilaku seperti ini membutuhkan pendukung dalam kegiatan - kegiatan organisasi, tetapi tidak selamanya dapat dilakukan secara formal melalui kegiatan-kegiatan rutin organisasional.

Pada kondisi tersebut, adakalanya seorang kepala sekolah membutuhkan perilaku ekstra peran atau perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), terutama ketika menjalankan tugas dan fungsi sehari-hari. Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (2000: 223) bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah bentuk perilaku informal dimana orang melewati apa yang diharapkan dapat berkontribusi aktif pada kesejahteraan organisasional orang yang ada didalamnya. *Organizational citizenship behavior*/OCB pertama kali di populerkan oleh Organ kemudian dikembangkan oleh tokoh-tokoh lain. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi, yang dilakukan atas suka rela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi.

Podsakoff et al. (2004: 40) mendefenisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*),



yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

Tokoh lain seperti Smith (1983: 87) juga menyebutkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal. OCB melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (dalam Novliadi, 2007:56).

George dan Brief dalam Somech dan Ron (2008: 40) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) pada sekolah sangat penting, karena sekolah tidak bisa mengantisipasi melalui gambaran kerja pasti yang ditetapkan untuk keseluruhan perilaku yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Studi lapangan menunjukan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) meningkatkan efektivitas sekolah karena membebaskan sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif, membantu mengkoordinasikan kegiatan organisasi, dan memungkinkan guru untuk berpartisipasi lebih efektif terhadap perubahan lingkungan.

Berdasarkan beberapa konsep yang dituliskan diatas jelas bahwa seorang kepala sekolah memiliki kebebasan dalam menggunakan perilaku OCB atau tidak. Hal ini berarti bahwa OCB sebagai bentuk perilaku tetapi bukanlah perilaku yang wajib untuk dilakukan. Namun ketika kepala sekolah dalam suatu



organisasi pendidikan melakukan perilaku ekstra peran atau OCB, maka organisasi sangat diuntungkan, sebab OCB akan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi dalam suatu lembaga pendidikan. OCB merupakan tindakan-tindakan yang memajukan kepentingan organisasi, tetapi bukan suatu persyaratan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya yang didokumentasikan secara formal. OCB termasuk dalam perilaku-perilaku seperti relawan untuk menjalankan tugas-tugas, membantu rekan kerja antara kepala sekolah dengan kepala sekolah lain, antara kepala sekolah dengan guru, saling menyelesaikan permasalahan organisasi secara kritis disekolah dengan perilaku OCB tersebut.

Mengamati perilaku OCB dari beberapa definisi OCB diatas bahwa perilaku ekstra peran ini muncul dari setiap individu secara spontan dan merupakan keterpanggilan hati untuk dapat berpartisipasi dalam melaksanakan setiap kegiatan. Hal ini disebabkan adanya keterkaitan emosional dari individu tersebut dengan organisasi disekolah tempat bekerja. Perilaku seperti itu dibutuhkan untuk mendukung kegiatan - kegiatan dalam organisasi yang tidak selamanya dapat dilakukan secara formal dalam kegiatan-kegiatan rutin disekolah. Pada kondisi tertentu, adakalanya setiap organisasi sekolah membutuhkan perilaku ekstra peran terutama organisasi memerlukan dukungan individu yang tidak dinilai dengan uang. Seorang kepala sekolah apabila terikat dalam perilaku OCB akan termotivasi dalam setiap menjalankan tugas dan fungsi untuk membantu organisasi sekolah dengan guru atau tenaga pendidik lainnya untuk melakukan hal-hal kecil yang sebenarnya tidak diminta untuk melakukannya. Contohnya perilaku seperti pulang terlambat untuk menyelesaikan tugas administrasi sekolah,

membantu rekan sesama kepala sekolah dan membantu guru dalam melaksanakan tugas disekolah. Tampak bahwa pada intinya *organizational citizenship behavior*(OCB) merupakan perilaku sukarela yang dapat memberikan kontribusi langsung maupun tidak langsung. Dari definisi OCB diatas penulis mensintesis OCB guru merupakan perilaku guru yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal ,merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang guru, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

## 2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Luthans (2005: 444), mengemukakan OCB dalam lima bentuk yaitu sebagai berikut :

1. *Altruism*, yaitu sifat yang mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberikan pertolongan pada rekan kerja sesama kepala sekolah dan guru, menyediakan waktu untuk orang lain yang ditunjukan secara langsung pada individu lain.
2. *Conscientiousness*, (kesadaran) yaitu sifat kehati-hatian, seperti efisiensi menggunakan waktu, tingkat kehadiran tinggi adalah kontribusi terhadap efisiensi baik berdasarkan individu maupun kelompok.
3. *Civic Virtue*, (kebajikan) yaitu sifat bijaksana atau keanggotaan yang baik, seperti melayani komite sekolah atau wali murid, melakukan fungsi-fungsi sekalipun tidak diwajibkan untuk membantu memberikan kesan baik bagi



organisasi sekolah dan memberikan pelayanan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi sekolah.

4. *Sportsmanship*, (*Sportivitas*) yaitu sifat sportif dan positif seperti menghindari keluhan yang picik dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi sekolah.
5. *Courtesy* (*Kesopanan*), yaitu sikap sopan santun dan taat, seperti melalui surat peringatan atau pemberitahuan sebelumnya, dan meneruskan informasi dengan tepat dalam membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.

Sebagai makhluk sosial, kepala sekolah mempunyai kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya, dan menyelaraskan nilai - nilai yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki, maka akan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Apabila setiap kepala sekolah memiliki ekstra peran OCB yang selalu diterapkan disekolah, maka ia dapat mengendalikan perilakunya sendiri dalam menjalankan kepemimpinannya disekolah. Hal ini tentunya akan berimbas pada peningkatan motivasi kerja dan kepemimpinan pada peningkatan organisasi sekolah secara keseluruhan.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB

Newland (2012: 234) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB antara lain kepuasan kerja, persepsi karyawan terhadap organisasi, karakteristik karyawan seperti pertentangan individu dengan kultur organisasi, serta hubungan antara atasan dengan bawahan. Kreitner dan Kinicki (dalam Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000: 208) mengatakan bahwa faktor



kepemimpinan dan karakteristik dari lingkungan kerja lebih baik menentukan perilaku anggota organisasi, daripada faktor kepribadian, sehingga mempengaruhi suasana kerja. Suasana kerja merupakan sesuatu yang terdapat di dalam lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan serta merupakan ciri khas instansi tersebut (Rahmayanti 2016: 76). Litwin & Meyer (dalam Wyasto, 2002: 89) menyebutkan 6 (enam) dimensi suasana kerja yaitu: kesesuaian perasaan (*conformity*), tanggungjawab (*responsibility*), peraturan (*standard*), penghargaan (*reward*), keterbukaan (*clarity*) dan kerjasama (*team spirit*).

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sikap atau perilaku seseorang yang lebih menunjukkan sikap kesukarelaan, loyal, penuh dengan rasa hormat, suka menolong dan sikap penuh tanggung jawab terhadap organisasi. OCB memiliki indikator : *Altruism* (Suka menolong), *Courtesy* ( penuh rasa hormat), *Sportsmanship* (Sportif) , *conscientiousness* (bersungguh-sungguh), dan *Civic Virtue* (tanggung jawab).

#### **D. Penelitian Terdahulu**

1. Ganjar winata (Keterampilan Manajerial, Komunikasi Interpersonal dan Budaya Mutu Berfokus pada perilaku anggota organisasi *organizational citizenship behavior*(OCB). Berdasarkan hasil analisa data dan perhitungan statistic, maka dari hasil penelitian ini menghasilkan temuan sebagai berikut :
  - a. Terdapat pengaruh langsung secara positif antara keterampilan manajerial terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB), dengan meningkatkan keterampilan manajerial kepala sekolah maka akan menyebabkan

meningkatkan *organizational citizenship behavior*(OCB) disekolah tersebut.

- b. Terdapat pengaruh langsung secara positif antara komunikasi interpersonal terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB), dengan meningkatkan komunikasi interpersonal maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*(OCB) disekolah tersebut.
  - c. Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya mutu dan *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan meningkatkan budaya mutu maka akan menyebabkan meningkatkan *organizational citizenship behavior*/OCB disekolah tersebut.
  - d. Terdapat pengaruh langsung positif antara keterampilan manajerial terhadap budaya mutu, dengan meningkatkan keterampilan manajerial terhadap budaya maka akan meningkatkan budaya mutu disekolah.
2. Fiqih Hidayah Tunggal Wiranti, (2014: 69) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja melalui *organizational citizenship behavior*(OCB) terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :
- e. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember dengan arah positif;
  - f. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember dengan arah positif;



- g. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember dengan arah positif;
  - h. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember;
  - i. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *organizational citizenship behavior*(OCB) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember;
  - j. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *organizational citizenship behavior*(OCB) pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember;
  - k. *organizational citizenship behavior*(OCB) berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember dengan arah positif.
3. Ulfiah Husni Anjari (2017) Pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) guru perguruan taman siswa di kota Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) guru Sekolah Taman Siswa di Kota Bandar Lampung, yakni semakin tinggi kepala sekolah



dalam menjalankan perannya maka semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior*(OCB) yang akan di tujukan oleh guru.

- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) guru Sekolah Taman Siswa di Kota Bandar Lampung, yakni semakin baik Lingkungan kerja yang di kembangkan di sekolah maka semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior*(OCB) yang akan di tujukan oleh guru.
  - c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) guru Sekolah Taman Siswa di Kota Bandar Lampung, yakni semakin baik budaya organisasi yang di kembangkan di sekolah maka semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior*(OCB) yang akan di tujukan oleh guru.
  - d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan peran kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) guru Sekolah Taman Siswa di Kota Bandar Lampung, yakni semakin baik kepemimpinan
4. Sugeng Raharjo (2016) Pengaruh Motivasi dan Kepribadian Terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Guru SMA Pada SMA Negeri 1 Tenggara. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
- a. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SMA Pada SMA Negeri 1 Tenggara yang dapat diterima.

- b. Terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Guru SMA Pada SMA Negeri 1 Tenggarong yang dapat diterima.
  - c. Variabel kepribadian berpengaruh paling dominan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Guru SMA Pada SMA Negeri 1 Tenggarong dibandingkan dengan variabel motivasi.
5. Maria Magdalena Minarsih (2016) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Moral dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
- a. Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB).
  - b. Moral terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB).
  - c. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)
  - d. Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
  - e. Moral tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
  - f. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.



- g. *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Referensi diatas menjadi acuan bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* guru. Akan tetapi disini peneliti akan berfokus bagaimana *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* itu dipengaruhi oleh guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

#### **E. Kerangka Pikir**

##### **1. Hubungan Motivasi kerja ( $X_1$ ), dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* (Y).**

Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah harus meningkatkan rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang diembannya, adanya semangat untuk berprestasi, dan semangat untuk senantiasa mengembangkan dirinya agar lebih maju dan terampil dalam melaksanakan tugas, serta dipupuknya rasa percaya diri dengan mengasah mental dan menambah wawasan keilmuan serta dapat dihubungkan dengan sikap mementingkan kepentingan orang lain, memiliki sifat kehati-hatian, memiliki sifat kebijaksanaan dalam organisasi yang baik, memiliki sifat sportif, serta memiliki sifat sopan santun dan taat akan berdampak langsung dengan perilaku ekstra peran atau OCB di sebuah organisasi atau sekolah.

##### **2. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) dengan *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* (Y).**

Upaya meningkatkan kepemimpinan pendidikan khususnya bagi kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*. Seorang kepala



sekolah atau pemimpin pendidikan harus memiliki ciri-ciri yang khusus dalam menjalankan kepemimpinannya untuk mewujudkan kemajuan sebuah organisasi khususnya sekolah dasar, dengan menerapkan perilaku ekstra peran atau *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) diharapkan akan meningkatkan keefektifan dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai seorang pemimpin disekolah.

Kepemimpinan memiliki peran penting di dalam pembentukan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB), berdasarkan penelitian Organisasi Sekolah, Kepala sekolah merupakan pemimpin atau aktor sentral dalam penyelenggara pendidikan, karena kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi disekolah. Kepemimpinannya akan sangat berpengaruh terhadap tujuan sekolah. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan kepala sekolah termasuk faktor utama dalam meningkatkan OCB guru.

Jika guru memiliki anggapan bahwa kepemimpinan kepala sekolahnya baik, maka diharapkan guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati tanpa merasa ada tekanan dari atasan. Kondisi seperti itulah yang diharapkan akan mampu menciptakan terlaksannya proses pembelajaran dengan baik. Apabila guru mampu mengelola proses pembelajaran disekolah dengan baik berarti guru telah melaksanakan kompetensi pedagogiknya dengan baik.

### **3. Hubungan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ )**

Sudah seharusnya menjadi kewajibanyang mutlak, bahwa kepala sekolah harus dapat mengajak bawahannya untuk dapat menciptakan suasana harmonis disekolah, menciptakan rasa nyaman dan tidak membuat komunikasi yang baik

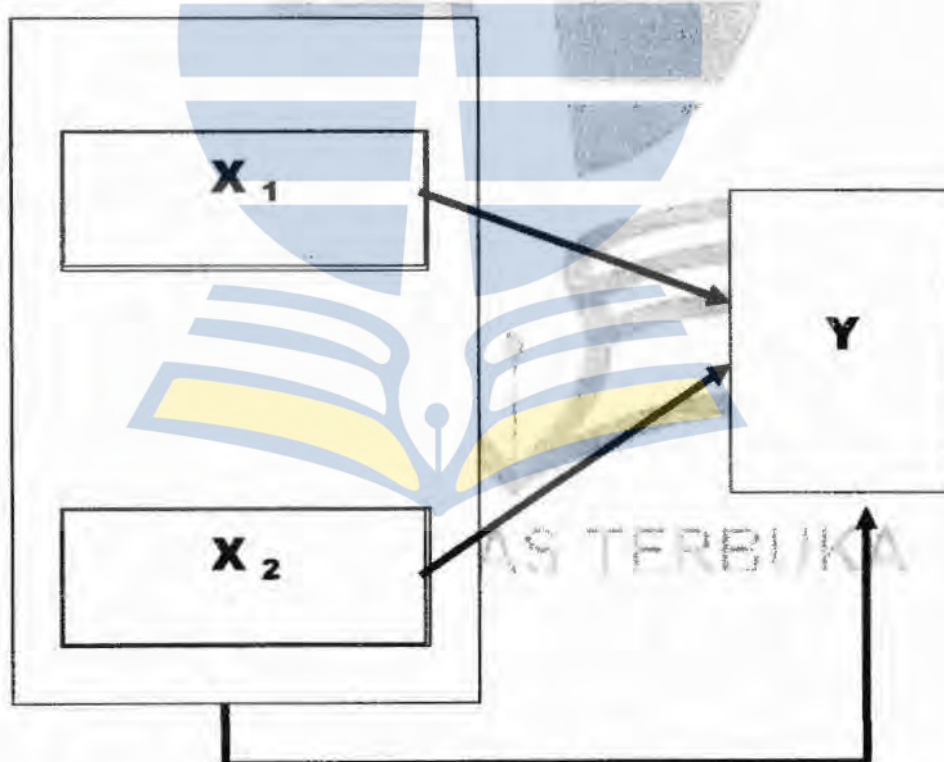
antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pengajaran yang pada akhirnya berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional. Hal tersebut dapat tercapai apabila terdapat peran dan fungsi yang sangat baik antara motivasi kerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan peran nya masing-masing.

**4. Hubungan antara Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* /OCB ( $Y$ ).**

Kepala sekolah harus memiliki peranan penting dalam mewujudkan sekolah maju dan berkembang, memiliki tujuan yang dapat meningkatkan suatu organisasi atau sekolah. Produktivitas kepala sekolah yang tinggi dan memiliki motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kualitas dan prestasi sekolah perlu terus menciptakan perilaku ekstra peran atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru yang akan menciptakan sekolah yang kondusif, serta motivasi kerja yang tinggi harus terus diupayakan sehingga dapat meningkatkan kualitas organisasi. Banyak tugas dan pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, frekuensi penyelesaian tugas dan pekerjaan yang tinggi, kerjasama yang baik bagi para kepala sekolah, dan para guru dengan menerapkan perilaku ekstra peran atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan memunculkan tindakan - tindakan terbaru untuk menyelesaikan permasalahan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang mempunyai tanggung jawab di sekolah.



Berdasarkan uraian diatas, yaitu bahwa motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, kepemimpinan kepala sekolah dan *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* di duga berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di sekolah, dalam melaksanakan tugasnya. Semakin baik keterampilan kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula motivasi kerja guru disekolah, dengan menerapkan *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* antara guru dan kepala sekolah, maka akan terjalin komunikasi yang baik, dan tentu nya akan meningkatkan produktifitas kerja antara guru dan kepala sekolah. Terdapat uraian yang lebih jelas, antara variabel terikat dan variabel - variabel bebasnya, maka disajikan pada konstelasi kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 2.2

Model teoritis konstelasi pengaruh antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* ( $Y$ ).



**Keterangan :**

- $X_1$  : Motivasi Kerja Guru
- $X_2$  : Kepemimpinan Kepala Sekolah
- $Y$  : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- $X_1 - Y$  : Motivasi kerja guru memiliki pengaruh dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- $X_2 - Y$  : Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- $X_1 - X_2$  : Motivasi kerja guru memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah
- $(X_1, X_2) - Y$  : Motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh dengan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB).

**F. Operasional Variabel**

**1. Batasan ruang lingkup**

Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian yang berjudul :“ Hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur” sebagai berikut :

**a. Ruang lingkup ilmu**

Penelitian ini merupakan bagian dari ilmu pendidikan dasar yang khusus mengkaji tentang perilaku individu dalam suatu organisasi pendidikan khususnya sekolah dasar.

**b. Obyek Penelitian:** Motivasi kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) guru.

**c. Subyek Penelitian :** Guru-guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.

- d. Tempat dan waktu penelitian : penelitian dilaksanakan di 10 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur yaitu : SD Negeri Sukorahayu, SD Negeri 1 Karang Anyar, SD Negeri 2 Karang Anyar, SD Negeri 1 Margasari, SD Negeri 2 Margasari, SD Negeri 3 Margasari, SD Negeri 4 Margasari, SD Negeri 1 Sriminosari, SD Negeri 1 Srigading, dan SD Negeri 2 Srigading. Penelitian ini akan dilaksanakan di bulan April sampai dengan September 2018

## **2. Definisi Konseptual Variabel**

### **a. Definisi Konseptual Variabel Motivasi Kerja Guru**

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian adalah motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menghasilkan suatu pekerjaan (*output*) yang efektif dan berkualitas dengan menggunakan masukan (*input*) berupa motivasi kerja yang dapat meningkatkan efisiensi dalam bekerja sebagai pendidik di sekolah dasar.

### **b. Definisi Konseptual Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Secara konseptual kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dalam hal ini dilihat berdasarkan tugas dan peranan kepala sekolah dalam memimpin sekolah.

### **c. Definisi Konseptual Variabel OCB Guru**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru adalah perilaku guru yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal merupakan perilaku pilihan yang



tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

### 3. Definisi Operasional Variabel

#### a. Definisi operasional variabel Motivasi Kerja

Menurut pendapat para ahli dan teori motivasi yang telah dikemukakan pada kajian pustaka, antara lain menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Variabel Motivasi kerja pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala *Likert*, dilengkapi alternatif jawaban (S) Sering, (CS) Cukup Sering, (J) Jarang dan (TP) Tidak Pernah. Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Skala Likert Motivasi kerja**

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(S) Sering	4
2	(CS) Cukup Sering	3
3	(J) Jarang	2
4	(TP) Tidak pernah	1



Dari variabel motivasi kerja disediakan 20 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel motivasi kerja akan bervariasi antara skor minimal 20 sampai dengan skor maksimal 100. Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan angket. Indikator dalam penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai motivasi kerja dikemukakan dalam kisi-kisi instrument sebagai berikut :

**Tabel 2.2 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja**

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Motivasi kerja	Tanggung Jawab	1,2,3,4,5,6.	6
	Prestasi	7,8,9,10,11	5
	Pengembangan diri	12,13,14,	3
	Kemandirian	15,16,17,18,19,20	6
	Jumlah		20

#### b. Definisi Operasional Kepemimpinan Kepala Sekolah

Secara operasional kepemimpinan kepala sekolah adalah skor keseluruhan dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, yang meliputi dimensi *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator* yang diperoleh guru dari angket setelah guru menjawab pertanyaan/ Pernyataan angket tentang kepemimpinan kepala sekolah. Variabel kepemimpinan kepala sekolah pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala *Likert*, dilengkapi alternatif jawaban (S) Sering, (CS) Cukup Sering, (J) Jarang dan (TP) Tidak Pernah. Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang

bersifat positif dan negatif. Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut.

**Tabel 2.3 Skala Likert Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(S) Sering	4
2	(CS) Cukup Sering	3
3	(J) Jarang	2
4	(TP) Tidak pernah	1

Dari variabel kepemimpinan kepala sekolah disediakan 20 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah akan bervariasi antara skor minimal 20 sampai dengan skor maksimal 100. Variabel kepemimpinan kepala sekolah diukur dengan menggunakan angket. Indikator dalam penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai kepemimpinan kepala sekolah dikemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut :

**Tabel 2.4 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan kepala sekolah**

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kepemimpinan Kepala Sekolah	<i>Educator</i>	1,2,3,	3
	<i>Manager</i>	4,5,6,	3
	<i>Administrator</i>	7,8,9,	3
	<i>Supervisor</i>	10,11,12	3
	<i>Leader</i>	13,14	2
	<i>Inovator</i>	15,16,17	3
	<i>Motivator</i>	18,19,20	3
	<b>Jumlah</b>		<b>20</b>

### c. Definisi Operasional Variabel OCB Guru

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan persepsi guru tentang perilaku guru yang melaksanakan peran melebihi dari kewajiban yang



di ukur berdasarkan lima dimensi: *Altruism, Civic, Virtue, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy*. Variabel OCB guru pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert, dilengkapi alternatif jawaban (S) Sering, (CS) Cukup Sering, (J) Jarang (TP) Tidak Pernah. Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut

**Tabel 2.5 Skala Likert OCB Guru**

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(S) Sering	4
2	(CS) Cukup Sering	3
3	(J) Jarang	2
4	(TP) Tidak pernah	1

Dari variabel *Organizational Citizenship Behavior/OCB* disediakan 30 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior/OCB* akan bervariasi antara skor minimal 30 sampai dengan skor maksimal 100. Variabel *Organizational Citizenship Behavior/OCB* diukur dengan menggunakan angket. Indikator dalam penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* dikemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut

**Tabel 2.6 Kisi-kisi instrumen OCB guru**

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
<b>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</b>	<i>Alturism</i>	1,2,3,4,5,6,	6
	<i>Courtesy</i>	7,8,9,10,11,12,13,14	8
	<i>Sportmanship</i>	15,16,17,18,19,20	6
	<i>Conscientiousness</i>	21,22,23,24,25,	5
	<i>Civic virtue</i>	26,27,28,29,30	5
	<b>Jumlah</b>		<b>30</b>



#### 4. Hipotesis

Agar memudahkan pengolahan data berdasarkan penelitian diperlukan hipotesis sebagai pendekatan akan jawaban dari hasil penelitian tersebut. Adapun hal-hal yang menjadi hipotesis pada rancangan penelitian yang berkenaan dengan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) guru dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan secara positif motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) guru.
2. Terdapat hubungan secara positif kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) guru.
3. Terdapat hubungan secara positif antara motivasi kerja dengan kepemimpinan kepala sekolah.
4. Terdapat hubungan secara positif motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior*/OCB guru.

UNIVERSITAS TERBUKA

### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian jenis *ex post facto*, yaitu penelitian memiliki tujuan menyelidiki peristiwa yang telah terjadi, kemudian menuju ke latar belakang hal yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut (Sugiyono, 2009:116). Penelitian dilakukan dengan prosedur penelitian deskriptif inferensial yang membedakan variabel ke dalam variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebasnya adalah motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah sedangkan variabel terikatnya adalah *Organizational Citizenship Behavior/OCB*.

Melalui penelitian ini di ketahui tingkat pengaruh antara variabel bebas (motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikatnya adalah *Organizational Citizenship Behavior/OCB*. Selain itu melalui penelitian ini juga akan diketahui pengaruh dan tingkat pengaruh antara kedua variabel bebas diatas secara bersama-sama dengan variabel terikatnya.

#### B. Informasi Sumber

Penelitian di dapat melalui populasi dan sampel guru-guru dan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur

yang berjumlah 124 orang dan tersebar di 10 SD Negeri. Melalui populasi tersebut diambil 92 orang sebagai sampel penelitian. Jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus *Taro Yamane* atau *Slovin* pada taraf signifikan 5%.

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel  
N = Ukuran Populasi  
d = Taraf Signifikan (5% = 0,05)

$$n = \frac{124}{124 \cdot 0,05^2 + 1} = 95$$

Maka, hasil keseluruhan sampel yaitu

Menentukan jumlah sampel di tiap-tiap sekolah digunakan teknik *Proportional random sampling* adalah penarikan sampel secara acak atas kelompok populasi dengan memperhatikan proporsi setiap kelompok dalam strata populasi sehingga proporsi populasi yang paling kecil pun dapat terwakili.

$$S = \frac{x}{y} \cdot n$$

Keterangan :

S = Batas jumlah sampel  
x = Jumlah total keseluruhan sampel  
y = Jumlah populasi asal  
n = Jumlah populasi setiap strata

Melaui rumus diatas diperoleh jumlah sampel untuk tiap sekolah seperti tertera pada tabel berikut :



**Tabel 3.1**  
**Populasi dan sampel penelitian**

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru/Populasi	$S = (X / Y) \cdot n$	Pembulatan (Jumlah Sampel)
1.	SDN Sukorahayu	13	9,95	10
2.	SDN 1 Karang Anyar	14	10,72	11
3.	SDN 2 Karang Anyar	15	11,49	11
4.	SDN 1 Margasari	15	11,49	11
5.	SDN 2 Margasari	10	7,66	8
6.	SDN 3 Margasari	10	7,66	8
7.	SDN 4 Margasari	6	4,5	5
8.	SDN 1 Sriminosari	7	5,25	5
9.	SDN 1 Srigading	21	16,08	16
10.	SDN 2 Srigading	13	9,95	10
	<b>Jumlah</b>	<b>124</b>		<b>95</b>

*Sumber : Hasil observasi dan perhitungan peneliti (2008)*

Cara mencari target jumlah sampel untuk tiap sekolah yaitu sebagai berikut :

$$S1 = \frac{X}{Y} \cdot n1$$

$$S1 = \frac{95}{124} \cdot 13 = 9,95 \text{ dibulatkan } 10$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN Sukorahayu adalah 10 orang

$$S2 = \frac{x}{y} \cdot n2$$

$$S2 = \frac{95}{124} \cdot 14 = 10,72 \text{ dibulatkan } 11$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 1 Karang Anyar adalah 11 orang

$$S3 = \frac{X}{Y} \cdot n3$$

$$S3 = \frac{95}{124} \cdot 15 = 11,49 \text{ dibulatkan } 11$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 2 Karang Anyar adalah 11 orang

$$S4 = \frac{X}{Y} \cdot n4$$

$$S4 = \frac{95}{124} \cdot 15 = 11,49 \text{ dibulatkan } 11$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 1 Margasari adalah 11 orang

$$S5 = \frac{X}{Y} \cdot n5$$

$$S5 = \frac{95}{124} \cdot 10 = 7,66 \text{ dibulatkan } 8$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 2 Margasari adalah 8 orang

$$S6 = \frac{X}{Y} \cdot n6$$

$$S6 = \frac{95}{124} \cdot 10 = 7,66 \text{ dibulatkan } 8$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 3 Margasari adalah 8 orang

$$S7 = \frac{X}{Y} \cdot n7$$

$$S7 = \frac{95}{124} \cdot 6 = 4,5 \text{ dibulatkan } 5$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 4 Margasari adalah 5 orang



$$S8 = \frac{X}{Y} \cdot n8$$

$$S8 = \frac{95}{124} \cdot 7 = 5,25 \text{ dibulatkan } 5$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 1 Sriminosari adalah 5 orang

$$S9 = \frac{X}{Y} \cdot n9$$

$$S9 = \frac{95}{124} \cdot 21 = 16,08 \text{ dibulatkan } 16$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 1 Srigading adalah 16 orang

$$S10 = \frac{X}{Y} \cdot n10$$

$$S10 = \frac{95}{124} \cdot 13 = 9,95 \text{ dibulatkan } 10$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 2 Srigading adalah 10 orang

### C. Cara Pengumpulan Data

Cara adalah Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Selanjutnya maka penelitian ini digunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu studi dokumentasi dan teknik angket.

#### 1. Studi Dokumentasi

Salah satu acuan resmi adalah mengetahui jumlah guru yang ada di setiap sekolah, mengetahui jenjang pendidikan terakhir tiap-tiap guru yang ada di SD Negeri Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.

#### 2. Teknik Angket

Teknik angket akan adalah pengumpulan data yang berupa jawaban tertulis dari beberapa responden atas beberapa jumlah pertanyaan yang diajukan dalam angket tersebut. Indikator-indikator yang merupakan penjabaran dari variabel motivasi kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*. Merupakan materi pokok yang diramu menjadi sejumlah pertanyaan didalam angket.

Menurut Sugiyono (2009:86), pada skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena tertentu. Jadi, peneliti ingin mengetahui bagaimana motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah serta *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru di SD Negeri di kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut

variabel penelitian. Instrumen pada penelitian ini digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik sehingga lebih mudah diolah. Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen angket (*angket motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*).

#### D. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Data hasil uji coba telah terkumpul, selanjutnya data tersebut dianalisis agar dapat dibedakan butir-butir yang memenuhi syarat untuk dipilih menjadi instrument yang benar, melalui analisis data untuk membuktikan tingkat validitas dilakukan dengan alat bantu program SPSS 22 dan Excel (*Computerized*).

Jika butir dinyatakan tidak memenuhi syarat, maka butir yang tidak memenuhi syarat tersebut dikeluarkan dari instrumen karena butir yang sah dianggap sudah cukup memadai untuk menjangkau data yang diperlukan. Pada perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini digunakan rumus :

Rumus *Korelasi Pearson Product Moment* adalah :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{hitung}$  = koefisien korelasi

$X$  = Skor variabel bebas

$Y$  = Skor variabel terikat

$n$  = jumlah sampel

Setelah nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) diperoleh, kemudian nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  kaidah keputusannya adalah sebagai berikut :



Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat ukur atau instrument yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur atau instrument yang digunakan dalam penelitian dinyatakan tidak valid dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Adapun dalam pengolahan, pengujian, maupun analisis data untuk membuktikan tingkat kevalidan (memenuhi syarat) alat ukur atau instrument dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Jika instrument itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya ( $r$ ) sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Daftar interpretasi Nilai  $r$  (validitas instrumen)**

No.	Besarnya Nilai $r$	Interpretasi
1.	Antara 0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
2.	Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
3.	Antara 0,400 – 0,599	Cukup Tinggi
4.	Antara 0,200 – 0,399	Rendah
5.	Antara 0,000 – 0,199	Sangat Rendah

## UNIVERSITAS TERBUKA

### a. Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior/OCB*

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru dapat dilihat dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar  $r_{tabel}$  pada taraf

signifikansi  $\alpha = 0,05$ ;  $n = 26$  sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas *Organizational Citizenship Behavior/OCB* Guru (Y) disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Perhitungan Validitas *Organizational Citizenship Behavior/OCB***

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status	No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,463	0,444	Memenuhi	21	0,420	0,444	Memenuhi
2	0,536	0,444	Memenuhi	22	0,535	0,444	Memenuhi
3	0,491	0,444	Memenuhi	23	0,460	0,444	Memenuhi
4	0,446	0,444	Memenuhi	24	0,521	0,444	Memenuhi
5	0,455	0,444	Memenuhi	25	0,458	0,444	Memenuhi
6	0,453	0,444	Memenuhi	26	0,506	0,444	Memenuhi
7	0,502	0,444	Memenuhi	27	0,527	0,444	Memenuhi
8	0,451	0,444	Memenuhi	28	0,499	0,444	Memenuhi
9	0,501	0,444	Memenuhi	29	0,506	0,444	Memenuhi
10	0,457	0,444	Memenuhi	30	0,485	0,444	Memenuhi
11	0,519	0,444	Memenuhi				
12	0,524	0,444	Memenuhi				
13	0,471	0,444	Memenuhi				
14	0,493	0,444	Memenuhi				
15	0,535	0,444	Memenuhi				
16	0,454	0,444	Memenuhi				
17	0,470	0,444	Memenuhi				
18	0,501	0,444	Memenuhi				



19	0,445	0,444	Memenuhi
20	0,535	0,444	Memenuhi

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.3 dari 30 butir pernyataan yang diajukan semuanya valid (memenuhi), sehingga semuanya dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

b. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada Motivasi Kerja dapat dilihat dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ;  $n = 26$  sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Perhitungan Validitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status	No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,530	0,444	Memenuhi	11	0,398	0,444	Tidak Memenuhi
2	0,491	0,444	Memenuhi	12	0,542	0,444	Memenuhi
3	0,461	0,444	Memenuhi	13	0,493	0,444	Memenuhi
4	0,453	0,444	Memenuhi	14	0,535	0,444	Memenuhi
5	0,446	0,444	Memenuhi	15	0,580	0,444	Memenuhi
6	0,529	0,444	Memenuhi	16	0,454	0,444	Memenuhi



7	0,585	0,444	Memenuhi	17	0,520	0,444	Memenuhi
8	0,523	0,444	Memenuhi	18	0,517	0,444	Memenuhi
9	0,481	0,444	Memenuhi	19	0,475	0,444	Memenuhi
10	0,036	0,444	Tidak Memenuhi	20	0,528	0,444	Memenuhi

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.4 dari 20 butir pernyataan yang diajukan terdapat 2 butir soal yang tidak valid (memenuhi), yaitu nomor 10 dan nomor 11, sehingga hanya 18 butir soal yang dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

#### c. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dilihat dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ;  $n = 26$  sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Perhitungan Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ )**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status	No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,485	0,444	Memenuhi	11	0,226	0,444	Tidak Memenuhi
2	0,535	0,444	Memenuhi	12	0,485	0,444	Memenuhi

3	0,529	0,444	Memenuhi	13	0,485	0,444	Memenuhi
4	0,461	0,444	Memenuhi	14	0,482	0,444	Memenuhi
5	0,526	0,444	Memenuhi	15	0,525	0,444	Memenuhi
6	0,491	0,444	Memenuhi	16	0,504	0,444	Memenuhi
7	0,460	0,444	Memenuhi	17	0,470	0,444	Memenuhi
8	0,500	0,444	Memenuhi	18	0,498	0,444	Memenuhi
9	0,444	0,444	Memenuhi	19	0,456	0,444	Memenuhi
10	0,529	0,444	Memenuhi	20	0,485	0,444	Memenuhi

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.5 dari 20 butir pernyataan yang diajukan terdapat 1 butir soal yang tidak valid (memenuhi), yaitu nomor 11, sehingga hanya 19 butir soal yang dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau kehandalan instrumen merupakan pengujian tingkat konsistensi instrumen. Instrumen yang baik harus konsisten dengan butir yang diukurnya. Kehandalan instrumen dalam penelitian ini akan dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan sarana komputer program SPSS 22. Sedangkan langkah-langkah manual guna mencari reliabilitas melalui bantuan alpha sebagai berikut :

### Langkah 1 :

Menghitung varians skor tiap item melalui rumus :

$$s_1 = \frac{\sum 1^2 - \frac{(\sum X1)^2}{N}}{N}$$



Keterangan :

$S_i$  : Varians skor tiap-tiap item

$\sum_i^2$  : Jumlah kuadrat item

$(\sum x_i)^2$  : Kuadrat jumlah item

$N$  : jumlah responden

**Langkah II :**

Menjumlahkan varians semua dengan rumus sebagai berikut :

$$\sum S_i^2 = s_{i1}^2 + s_{i2}^2 + s_{i3}^2 + \dots + s_{in}^2$$

Keterangan :

$\sum S_i$  = Jumlah varians semua item

$S_i$  = Varians item ke  $i = 1, 2, 3, \dots, n$

**Langkah III :**

Menghitung varians total dengan rumus sebagai berikut :

$$s_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan

$s_t^2$  : Varians total

$\sum_i^2$  : Jumlah kuadrat X total

$(\sum x_i)^2$  : Kuadrat jumlah X total

$n$  : jumlah responden

**Langkah IV :**

Masukan nilai alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^n s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reabilitas tes

$k$  = Jumlah butir pertanyaan



$\sum s_i^2$  = Jumlah varians skor dari tiap-tiap butir item  
 $s_t^2$  = Varian total

**Langkah V :**

Menentukan derajat reliabilitas dengan tabel.

Dari harga reliabilitas yang diperoleh, hasilnya dikonsultasikan dengan  $r_{\text{tabel}}$  rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Jika harga perhitungan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka instrument dikatakan reliabel. Reliabilitas instrument hasil uji coba kemudian diinterpretasi berdasarkan tabel berikut ;

**Tabel 3.6**  
**Daftar interpretasi Nilai r (reliabilitas instrument)**

No.	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1.	Antara 0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
2.	Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
3.	Antara 0,400 – 0,599	Cukup Tinggi
4.	Antara 0,200 – 0,399	Rendah
5.	Antara 0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : (Arikunto, 2006)

**a. Hasil Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior/OCB* Guru**

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru (Y) dilakukan pada 30 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows version 22*.

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru (Y) sebesar 0,957. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru (Y) sangat tinggi.

**Tabel 3.7 Statistika Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior/OCB* (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	30

**b. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja**

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dilakukan pada 20 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,945. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sangat tinggi.

**Tabel 3.8 Statistika Reliabilitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	20

**c. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) dilakukan pada 20 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh



koefisien reliabilitas instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) sebesar 0,933. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) sangat tinggi.

**Tabel 3.9 Statistika Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	20

## **E. Analisis Data dan pengujian Hipotesis**

### **1. Teknik analisis data**

Analisis data adalah untuk menguji kebenaran hipotesis. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis korelasi dan regresi, baik regresi sederhana maupun regresi ganda. Adapun tertib pelaksanaannya selanjutnya dapat dilihat dibawah ini.

### **2. Pengujian prasyarat analisis**

Uji prasyarat merupakan syarat yang harus dipenuhi agar analisis data penelitian dapat dilakukan dengan baik.

#### **a. Uji normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan terhadap semua variabel yang teliti, yaitu meliputi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*(Y). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Melalui uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.



Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer program SPSS. Pada penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan  $> 0,05$  berarti berdistribusi normal.

$H_0$  : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal

$H_1$  : Data berasal dari sampel berdistribusi normal

Kriteria uji : tolak  $H_0$  jika nilai sig  $> 0,05$  dan terima  $H_0$  untuk selainya.

#### b. Uji Homogenitas

Uji ini dimaksudkan untuk menguji kesamaan varians populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas menggunakan uji Barlett, jika nilai probabilitasnya  $> 0,05$  maka data berasal dari populasi yang variansnya sama atau homogeny. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel dependen yang diteliti, yaitu meliputi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ). Pada pengujian digunakan metode uji analisis *One-Way Anova*, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Perumusan hipotesis :

$H_0$  : Varians populasi tidak homogen

$H_1$  : Varians populasi adalah homogen

Dengan kriteria uji : Tolak  $H_0$  jika nilai sig  $> 0,05$  dan Terima  $H_0$  untuk selainya

#### c. Uji Linieritas

Uji yang harus dipenuhi untuk analisis regresi adalah uji linieritas, bertujuan untuk memastikan hubungan antara ubahan bebas dan ubahan terikat bersifat linier, kuadratik atau dalam derajat yang lebih tinggi lagi. Pedoman untuk melihat kelinieritas ini adalah menggunakan *scatterplot*, jika data tersebar dari arah kiri bawah ke kanan atas membentuk garis lurus berarti regresinya adalah linier. Pengujian linieritas persamaan regresi dilakukan dengan melihat nilai *Deviation from linierity* pada tabel Anova. Hipotesis yang digunakan :

$H_0$  : Model persamaan regresi tidak linier

$H_1$  : Model persamaan regresi linier

Dengan kriteria uji : Tolak  $H_0$  jika nilai sig dari *Deviation from linierity* pada tabel Anova  $> 0,05$  dalam hal lain  $H_0$  diterima.

### 3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis di uji dalam penelitian ini adalah hubungan variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior/OCB* ( $Y$ ) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Variabel bebas  $X$  mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, untuk mengetahuinya dilakukan dengan menghitung nilai uji statistik  $F$ . Besar pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat  $Y$  dilakukan dengan menghitung nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ). Sedangkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan berdasarkan hasil uji statistik  $t$  menurut purwanto (2003: 193 – 194).

Perhitungan nilai uji statistic F dan nilai statistik t penelitian ini menggunakan jasa program computer SPSS (*Statistical Product and Service Solution* ) 22 for Windows. Terdapat Langkah-langkah menganalisis hipotesis yang dilakukan.

a. Persamaan regresi linier sederhana

Uji korelasi tunggal atau persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Teknik korelasi sederhana digunakan adalah korelasi pearson. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Rumus *Korelasi Pearson Product Moment* adalah :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{hitung}$  = koefisien korelasi

$X$  = Skor variabel bebas

$Y$  = Skor variabel terikat

$n$  = jumlah sampel

Untuk menghitung apakah korelasi signifikan atau tidak, diuji dengan menggunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi.



Persamaan garis regresi sederhana (dengan satu prediktor) adalah :

$$\hat{Y} = \alpha + \alpha_1 X$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = Nilai yang diprediksi (variabel terikat)  
 $\alpha$  = Harga bilangan konstan  
 $\alpha_1$  = Harga koefisien predictor  
 $X$  = Nilai variabel bebas

Untuk mencari nilai  $\alpha$  dan  $\alpha_1$  digunakan rumus :

$$\alpha = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$\alpha_1 = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Selanjutnya menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut :

Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  secara parsial (uji t)

- $H_0 : \rho = 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$
- $H_a : \rho \neq 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$

Kaidah pengambilan keputusan :

- Jika  $\text{Sig } t_{\text{hitung}} > \text{Sig } t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika  $\text{Sig } t_{\text{hitung}} < \text{Sig } t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima

b. Persamaan Regresi ganda

Uji korelasi ganda atau persamaan regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Hal ini dimaksudkan untuk melihat apakah korelasi yang berarti

apabila ketiga variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikatnya. Koefisien korelasi Y dengan prediktor  $X_1$  dan prediktor  $X_2$  dapat diperoleh dengan rumus :

$$R_{y(1,2)} = \frac{\sqrt{\alpha_1 \sum X_1 y + \alpha_2 \sum X_2 y}}{\sum y^2}$$

Keterangan :

$R_{y(1,2)}$  = Koefisien korelasi antara Y dengan  $X_1$  dan  $X_2$

$\sum X_1 y$  = Jumlah produk antara  $X_1$  dengan Y

$\sum X_2 y$  = Jumlah produk antara  $X_2$  dengan Y

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat kriterium Y

$\alpha (1,2)$  = Koefisien prediktor

Menurut Sutrisno Hadi (2009 : 33)

Untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak digunakan rumus :

$$F_{reg} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{(1 - R^2) m}$$

Dengan : N = Cacah kasus

m = Cacah prediktor

$R$  = Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-

Prediktor

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresi ganda dengan

rumus : UNIVERSITAS TERBUKA

$$Y = a + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3$$

Dimana :

Y = Variabel *Organizational Citizenship Behavior/OCB*

$X_1$  = Variabel Motivasi kerja

$X_2$  = Variabel Kepemimpinan kepala sekolah

a = Konstanta

$a_1, a_2$  dan  $a_3$  = Koefisien regresi yang dicari

Menurut Agus Irianto (2009: 137)

Kemudian dilanjutkan menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut :

Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  secara simultan (Uji  $f$ ).

- $H_0 : \rho = 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .
- $H_0 : \rho \neq 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .

Kaidah pengambilan keputusan :

- Jika  $\text{Sig } F_{\text{hitung}} > \text{Sig } F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  di Tolak
- Jika  $\text{Sig } F_{\text{hitung}} < \text{Sig } F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima

Guna mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk menarik kesimpulan pengaruh antara variabel bebas  $X$  terhadap variabel terikat  $Y$ , maka dilakukan uji linieritas dan signifikan regresi.

#### 4. Uji Signifikan Regresi

Pengujian tingkat keberartian yang didapat, dilakukan dengan uji  $t$ , untuk persamaan regresi linier sederhana dan uji  $F$  untuk persamaan regresi ganda.

Hipotesis yang diajukan dalam uji ini adalah :

$H_0$  : Persamaan regresi tidak signifikan

$H_1$  : Persamaan regresi signifikan

Kriteria uji yang digunakan untuk uji  $t$  pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak

$H_0$  jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , dan dalam hal lain  $H_0$  diterima, menurut Purwanto



(2003: 193-194). Sedangkan untuk uji F pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak

$H_0$  jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dalam hal lain  $H_0$  diterima.



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Objek Penelitian

Mendeskripsikan data hasil penelitian merupakan langkah yang tidak bisa dipisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian. Penelitian dilaksanakan pada 10 SD Negeri di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Sebanyak 92 orang guru SD Negeri di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur yang diambil sebagai sampel telah mengisi angket yang diajukan. Sebelum pengisian angket dilaksanakan oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket dimaksud.

### B. Hasil

Peneliti menjelaskan bahwa data yang telah diungkap dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior/OCB* (Y), motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ). Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing akan dicari skor tertinggi dan terendah, rata - rata, simpangan baku dan variannya. Gambaran menyeluruh mengenai statistik dasar dari data variabel penelitian disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.1**  
**Data Statistik Dasar Variabel Penelitian**

Komponen	Variabel		
	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>
N	92	92	92
Skor terendah	84	45	43
Skor tertinggi	110	67	63
Skor rata-rata	97,56	56,45	53,25
Median	99	56,5	54
Modus	100	54	54
Simpangan baku	5,35	4,46	4,49
Varians	28,64	19,96	20,16

Keterangan:

n = Jumlah responden

Y = *Organizational Citizenship Behavior/OCB*

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Kepemimpinan Kepala Sekolah

#### 1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior/OCB* (Y)

Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior/OCB* (Y) mempunyai nilai rata-rata 97,56; simpangan baku 5,35; median 99 dan modus 100; dengan skor maksimum 110 dan skor minimum 84. Distribusi frekuensi skor variabel *Organizational Citizenship Behavior/OCB* (Y) tertera pada tabel di bawah ini:

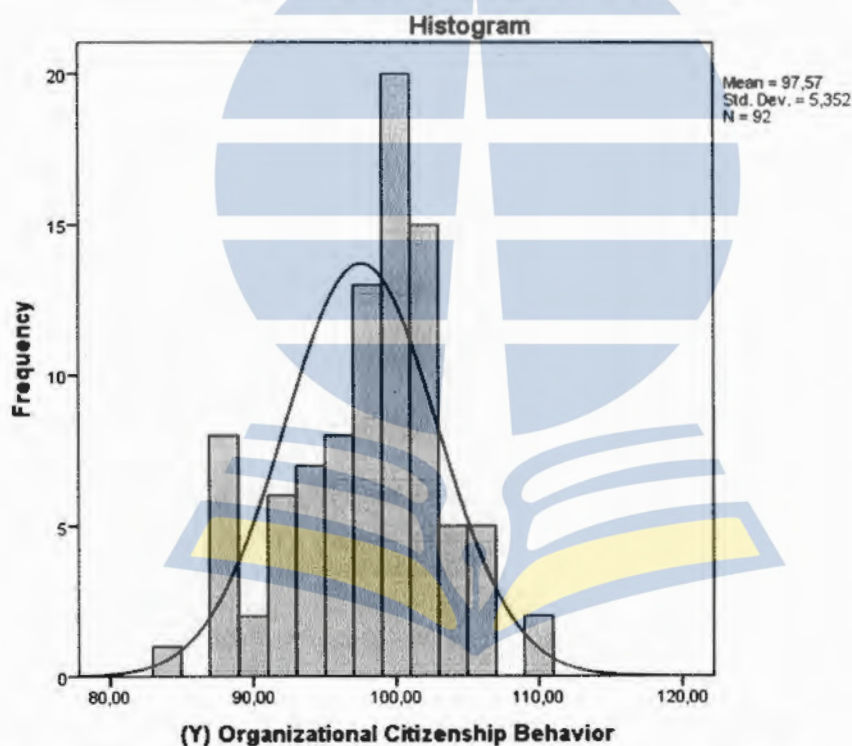


**Tabel 4.2**  
**Distribusi Skor Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	84 – 89	10	10,9
2	Rendah	90 – 95	18	19,6
3	Sedang	96 – 101	43	46,7
4	Tinggi	102 – 107	19	20,6
5	Sangat Tinggi	108 – 113	2	2,2
<b>Jumlah</b>			92	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor *Organizational Citizenship Behavior*/OCB yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



**Gambar 4.1 Histogram Skor *Organizational Citizenship Behavior*/OCB**

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.2 dan histogram pada Gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 10,9% atau sebanyak 10 orang guru memiliki persepsi tentang *Organizational Citizenship Behavior*/OCB sangat

rendah, sebanyak 19,6% atau sebanyak 18 orang guru memiliki persepsi tentang *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah, sebanyak 46,7% atau sebanyak 43 orang guru memiliki persepsi tentang *Organizational Citizenship Behavior/OCB* yang sedang, sebanyak 20,6% atau sebanyak 19 orang guru memiliki persepsi tentang *Organizational Citizenship Behavior/OCB* yang tinggi dan sebanyak 2,2% atau sebanyak 2 orang guru memiliki persepsi tentang *Organizational Citizenship Behavior/OCB* yang sangat tinggi.

## 2. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

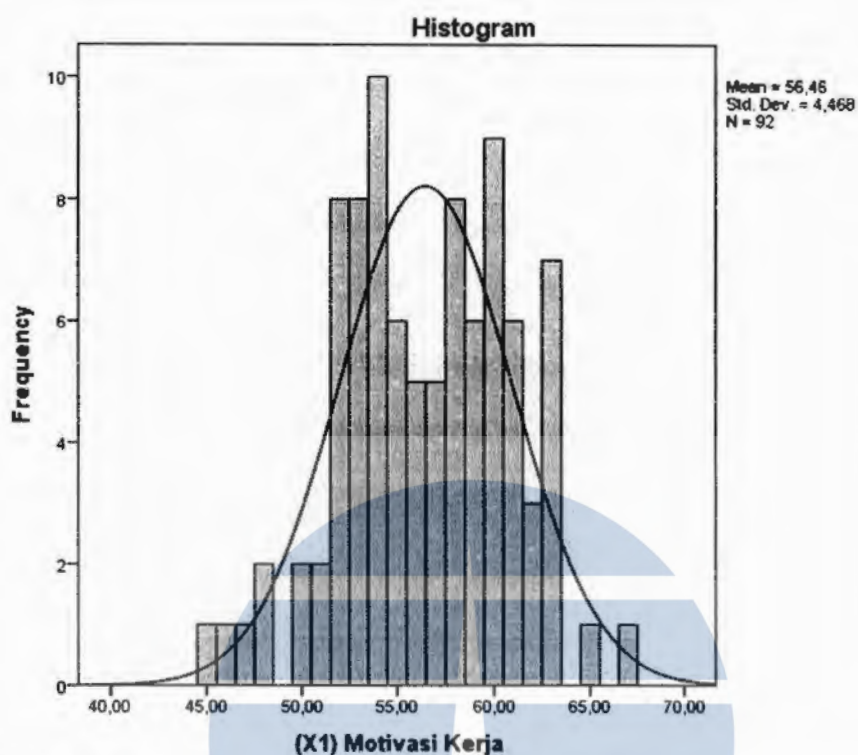
Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai rata-rata 56,45; simpangan baku 4,46; median 56,5 dan modus 54; dengan skor maksimum 67 dan skor minimum 45. Distribusi frekuensi skor variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) tertera pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Skor Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	45 – 49	5	5,4
2	Rendah	50 – 54	30	32,6
3	Sedang	55 – 59	30	32,6
4	Tinggi	60 – 64	25	27,2
5	Sangat Tinggi	65 – 69	2	2,2
Jumlah			92	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor Motivasi Kerja yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



**Gambar 4.2 Histogram Skor Motivasi Kerja**

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.3 dan histogram pada Gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 5,4% atau sebanyak 5 orang guru memiliki persepsi tentang motivasi kerja sangat rendah, sebanyak 32,6% atau sebanyak 30 orang guru memiliki persepsi tentang motivasi kerja yang rendah, juga sebanyak 32,6% atau sebanyak 30 orang guru memiliki persepsi tentang motivasi kerja yang sedang, sebanyak 27,2% atau sebanyak 25 orang guru memiliki persepsi tentang motivasi kerja yang tinggi dan sebanyak 2,2% atau sebanyak 2 orang guru memiliki persepsi tentang motivasi kerja yang sangat tinggi.

### 3. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ )

Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) mempunyai nilai rata-



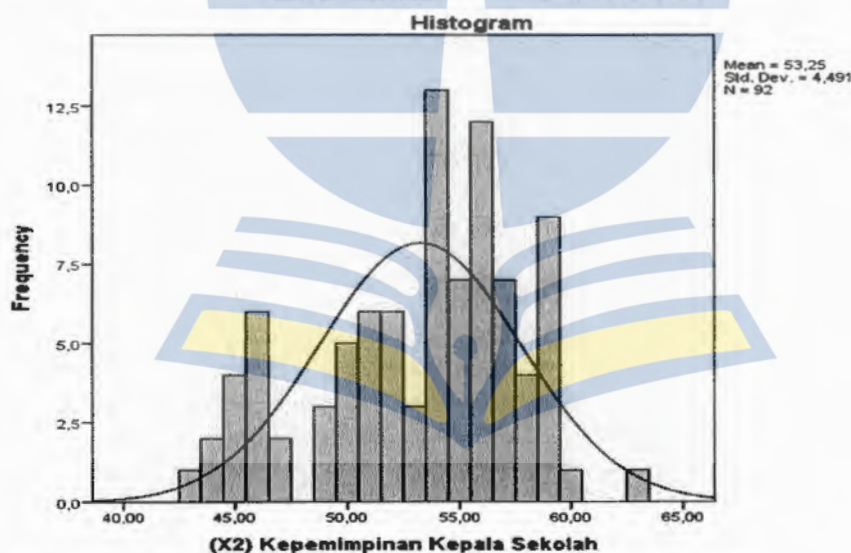
rata 53,25; simpangan baku 4,49; median 54 dan modus 54; dengan skor maksimum 63 dan skor minimum 43. Distribusi frekuensi skor variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) tertera pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ )**

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	43 – 47	15	16,3
2	Rendah	48 – 52	20	21,7
3	Sedang	53 – 57	42	45,7
4	Tinggi	58 – 62	14	15,2
5	Sangat Tinggi	63 – 67	1	1,1
<b>Jumlah</b>			92	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor kepemimpinan kepala sekolah yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



**Gambar 4.3: Histogram Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.4 dan histogram pada Gambar 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 16,3% atau sebanyak 15 orang guru berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat rendah, sebanyak 21,7% atau

sebanyak 20 orang guru berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah rendah, sebanyak 45,7% atau sebanyak 42 orang guru berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah sedang, sebanyak 15,2% atau sebanyak 14 orang guru berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah tinggi dan sebanyak 1,1% atau sebanyak 1 orang guru berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat tinggi.

#### 4. Uji Prasyarat Analisis Regresi

Pada bagian analisis ini didahului oleh uji asumsi yang disyaratkan oleh uji regresi yaitu menggunakan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini menggunakan beberapa alat uji yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas. Berikut ini akan disajikan pengujian yang menjelaskan bahwa persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi-asumsi tersebut.

##### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan membandingkan hasil uji KS dengan taraf signifikansi tertentu. Hasil perhitungan uji normalitas kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian**

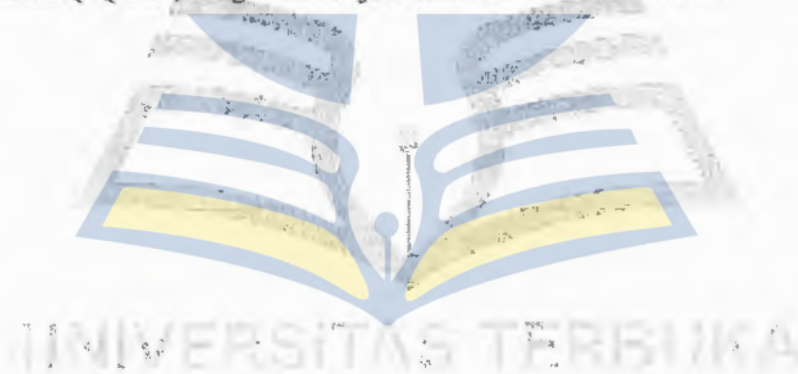
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	Organizational Citizenship Behavior (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)

N		92	92	92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	97,5652	56,4565	53,2500
	Std. Deviation	5,35201	4,46823	4,49083
Most Extreme Differences	Absolute	,117	,089	,153
	Positive	,073	,089	,088
	Negative	-,117	-,081	-,153
Kolmogorov-Smirnov Z		1,117	1,089	1,153
Asymp. Sig. (2-tailed)		,158	,068	,101

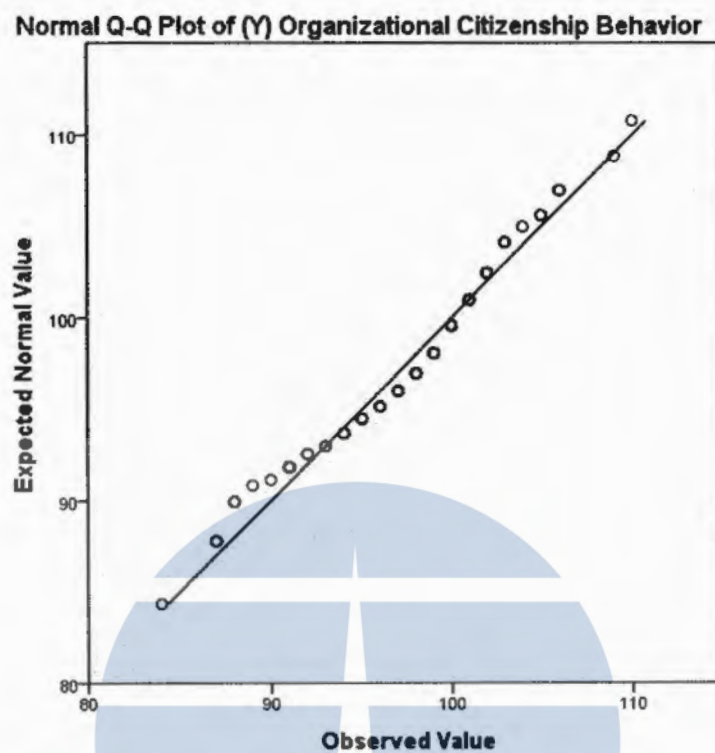
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

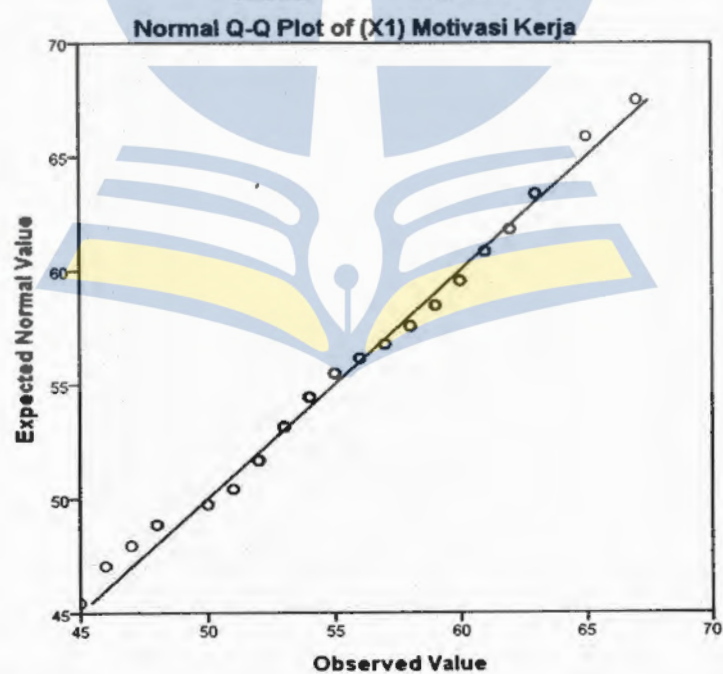
Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada Tabel 4.5 diperoleh nilai signifikansi *Organizational Citizenship Behavior/OCB* 0,158; Motivasi Kerja 0,068 dan kepemimpinan kepala sekolah 0,101. Nilai signifikansi ketiga variabel semuanya lebih besar dari 0,05; maka dalam hal ini terima  $H_0$ . Sehingga data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Selain menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, analisis normalitas data ini juga didukung dari Normal Q-Q Plot, dengan hasil uji normalitas data di bawah ini:



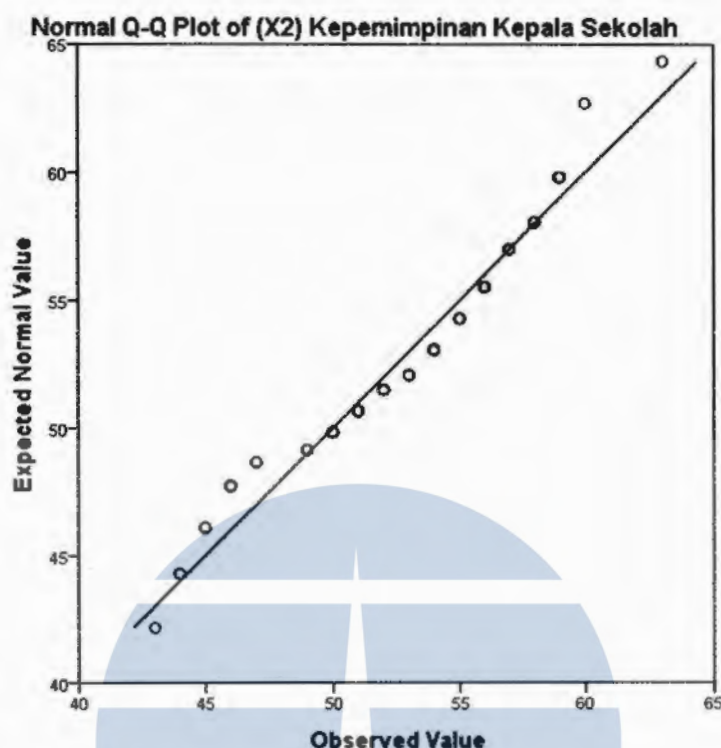




Gambar 4.4: Normal Q-Q Plot *Organizational Citizenship Behavior*



Gambar 4.5: Normal Q-Q Plot Motivasi Kerja



**Gambar 4.6: Normal Q-Q Plot Kepemimpinan Kepala Sekolah**

#### **b. Uji Homogenitas**

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi yang bervariasi homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel bebas yang diteliti yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ). Uji analisis menggunakan *One Way Anova*. Adapun hipotesis  $H_0$ : varians populasi tidak homogen,  $H_a$ : varians populasi homogen. Kriteria uji, tolak  $H_0$  jika signifikan  $> 0,05$  dan terima selainnya. Hasil tes uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini:

**Tabel 4.6: Analisis Test of Homogeneity of Variances**

**Test of Homogeneity of Variances**  
**Motivasi Kerja**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,785 <sup>a</sup>	14	72	,681

#### Test of Homogeneity of Variances

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,841 <sup>a</sup>	14	74	,088

Berdasarkan hasil *test of homogeneity of variances* pada tabel di atas diperoleh: nilai signifikansi variabel motivasi kerja 0,681; nilai signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah 0,088; dan nilai signifikansi pada kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tolak  $H_0$ . Oleh sebab itu, sampel berasal dari populasi bervarian homogen.

#### c. Uji Regresi Linier

Uji regresi linier dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh diantara variabel penelitian, yaitu antara variabel *Organizational Citizenship Behavior/OCB* (Y) dengan motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ). Kriteria ujinya yaitu tolak  $H_0$  jika *asymtatic significance*  $> \alpha = 0,05$ . Untuk mengetahui tingkat regresi linier data penelitian ini, pengolahan data dibantu dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil uji regresi linier dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

- 1) Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*



**Tabel 4.7**  
**Uji Regresi Linier Antara Motivasi Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior***

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,417	1	1,417	489,530	,001 <sup>b</sup>
	Residual	2605,192	90	28,947		
	Total	2606,609	91			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior/OCB* (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diperoleh harga  $F_{hitung}$  sebesar 489,530 dengan taraf signifikansi 1% sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* (Y) adalah signifikan dan linier, dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

2) Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*

**Tabel 4.8**  
**Uji Regresi Linier Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB***

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,893	1	5,893	203,949	,001 <sup>b</sup>
	Residual	2600,715	90	28,897		
	Total	2606,609	91			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas diperoleh harga  $F_{hitung}$  sebesar 203,949 dengan taraf signifikansi 1% sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara

kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah signifikan dan linier, dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

## 5. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti normalitas dan homogenitas dari data yang diperoleh telah dapat dipenuhi.

### a. Hubungan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* guru SD Negeri di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior***

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 <sup>a</sup>	.601	.611	5,38020

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	99,142	7,148		13,869	,000
Motivasi Kerja (X1)	,279	,126	,023	,221	,001

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja berhubungan secara positif dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*, dengan nilai korelasi sebesar 0,623. Sedangkan motivasi kerja memiliki hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* sebesar 60,1% seperti yang tertera pada *r square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*. Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel *Organizational Citizenship Behavior/OCB* atas Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi  $Y = 99,142 + 0,279 X_1$ . Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor Motivasi Kerja satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior/OCB* naik sebesar 0,279 pada arah yang sama dengan konstanta 99,142 dengan kata lain kenaikan skor Motivasi Kerja cenderung diikuti oleh kenaikan skor *Organizational Citizenship Behavior/OCB*.

b. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>2</sub>) dengan Motivasi Kerja Guru (X<sub>1</sub>)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru SD Negeri di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten



Lampung Timur. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB***

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 <sup>a</sup>	,602	,609	5,37558

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>2</sub>)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	94,548	6,705		14,100	,000
1 Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>2</sub> )	,567	,125	,048	,452	,001

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*(Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah berhubungan secara positif dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*, dengan nilai korelasi sebesar 0,648. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* sebesar 60,2% seperti yang tertera pada *r square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior/OCB*. Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel *Organizational Citizenship Behavior/OCB* atas kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan

persamaan regresi  $Y = 94,548 + 0,567 X_2$ . Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor kepemimpinan kepala sekolah satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior/OCB* naik sebesar 0,567 pada arah yang sama dengan konstanta 94,548 dengan kata lain kenaikan skor Kepemimpinan Kepala Sekolah cenderung diikuti oleh kenaikan skor *Organizational Citizenship Behavior/OCB*.

c. Hubungan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* SD di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi ganda seperti tertera pada Tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Ganda Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	96,075	9,971		9,636	,000
1 Motivasi Kerja (X1)	,264	,127	,022	,208	,001
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	,559	,126	,047	,443	,001

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*(Y)

Model Summary <sup>c</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,652 <sup>a</sup>	,603	,620	5,40438	1,665



- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2), Motivasi Kerja (X1)
- b. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berhubungan secara bersama memiliki hubungan yang positif dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*, dengan nilai korelasi sebesar 0,652. Kemudian motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama juga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior/OCB* yang ditunjukkan oleh *R square* sebesar 60,3% berarti 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang positif dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*.

Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel *Organizational Citizenship Behavior/OCB* atas motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi  $Y = 96,075 + 0,264 X_1 + 0,559 X_2$ . Secara kuantitatif jika kedua variabel bebas tersebut dihubungkan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 0,264 unit dan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,559 unit dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* pada arah positif dengan konstanta 96,075. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* sebesar 60,3%. Mengandung arti bahwa semakin baik persepsi guru terhadap motivasi kerja dan kepemimpinan



kepala sekolah, maka semakin baik pula *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru.

### C. Pembahasan

Hasil analisis pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru SD Negeri di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur baik secara deskriptif dengan menggunakan analisis tabel maupun dengan analisis statistik dapat penulis jelaskan di bawah ini.

#### 1. Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan analisis statistik antara motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,623 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,601. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* dan kontribusi motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* sebesar 60,1%. Hasil ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk

melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual.

*Organizational Citizenship Behavior/OCB* adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dengan sukarela baik dihargai maupun tidak tetapi sangat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan keberlangsungan pengaturan pekerjaan dalam organisasi. Peran kepala sekolah harus dapat diwujudkan dengan baik supaya kepala sekolah dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior/OCB* dalam keseharian di sekolah, dan guru serta staf sadar untuk mematuhi peraturan yang dibuat oleh sekolah sehingga dapat menghasilkan kinerja yang bagus. Seorang kepala sekolah akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga kepala sekolah akan banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan terhadap kepala sekolah sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan untuk kemajuan sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian Sugeng Raharjo (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior/OCB* Guru SMA Pada SMA Negeri 1 Tenggarong, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SMA Pada SMA Negeri 1 Tenggarong yang dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat hubungan motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh motivasi kerja akan selalu berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*. Oleh karena itu, peningkatan



yang positif terjadi pada motivasi kerja akan mendukung terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*.

Adanya hubungan yang positif dan regresi linier serta korelasi antara motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* membuktikan bahwa teori yang menyatakan motivasi kerja akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi *Organizational Citizenship Behavior/OCB*, disamping faktor-faktor lainnya. Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*.

## **2. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan analisis statistik antara kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,648 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,602. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* dan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* sebesar 60,2%. Hasil ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang memiliki hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*.



Jika kepala sekolah melaksanakan peran kepemimpinannya dengan baik, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati, sehingga tujuan sekolah dapat dengan mudah dicapai. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mulyasa (2003: 126) yang menyatakan kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.

Pada institusi sekolah, kepala sekolah mempunyai peran sebagai perencana, pengorganisasi seluruh kegiatan di sekolah, pengarah atau pembimbing seluruh personil sekolah kaitannya dalam pelaksanaan tugas, pengkoordinasi kegiatan dan sekaligus sebagai pengawas dalam pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah. Dengan dimilikinya kepemimpinan yang baik, maka seluruh kegiatan yang berlangsung di sekolah dapat dilaksanakan secara baik dan sesuai dengan tujuan yang dirumuskan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) yaitu faktor personal yang melibatkan kepala sekolah. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah. Pada hal ini kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, kepala sekolah bertanggungjawab atas tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ulfiah Husni Anjari (2017) yang berjudul Pengaruh Peran kepemimpinan kepala sekolah, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap OCB Guru Perguruan Taman Siswa di Kota Bandar

Lampung. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru Sekolah Taman Siswa di Kota Bandar Lampung, yakni semakin tinggi kepala sekolah dalam menjalankan perannya maka semakin tinggi pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior/OCB* yang akan ditunjukkan oleh guru.

Sedangkan penelitian lain yang dilakukan Maria Magdalena Minarsih (2016) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Moral dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior/OCB* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah akan selalu berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada kepemimpinan kepala sekolah akan mendukung terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*.

Adanya hubungan yang positif dan regresi linier serta korelasi yang positif kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* membuktikan bahwa teori yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah akan



menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*. Lewat penelitian ini terbukti bahwa merupakan salah satu faktor penentu bagi *Organizational Citizenship Behavior/OCB*, disamping faktor-faktor lainnya.

### 3. Hubungan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh koefisien korelasi ganda ( $r$ ) = 0,652 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,603. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru SD Negeri di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Kemudian kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* sebesar 60,3% dan selebihnya 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan dan besarnya pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.



Menurut pendapat Soebagia (2000: 161) yang menyatakan kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Berkenaan dengan hal tersebut, kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan sangat menentukan kualitas pembelajaran di sekolah. Jika kualitas kepemimpinan kepala sekolah baik, maka pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik dan dipastikan guru bekerja secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, yaitu bahwa *Organizational Citizenship Behavior/OCB* sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah diduga berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya atau dengan kata lain semakin baik tingkat motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fiqih Hidayah Tunggal Wiranti, (2014) yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja dan Kepuasan Kerja melalui Organizational Citizenship Behavior/OCB Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember dan Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru

melalui *Organizational Citizenship Behavior/OCB* Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember.

Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama - sama akan selalu berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama akan mendukung terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru.

Adanya pengaruh dan regresi linier serta korelasi yang positif antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* membuktikan bahwa teori yang menyatakan motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* guru—dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan.

Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*. Lewat penelitian ini terbukti bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama merupakan salah satu faktor penentu bagi *Organizational Citizenship Behavior/OCB*, disamping faktor-faktor lainnya.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian dan analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru, maka semakin baik pula *Organizational Citizenship Behavior/OCB* nya. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat Motivasi Kerja maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior/OCB* nya.
2. Terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* mengandung arti bahwa semakin baik persepsi seorang guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula *Organizational Citizenship Behavior/OCB* nya.
3. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama - sama dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*. Mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru dan persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula *Organizational Citizenship Behavior/OCB* nya.



## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian seperti diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Saran untuk Guru

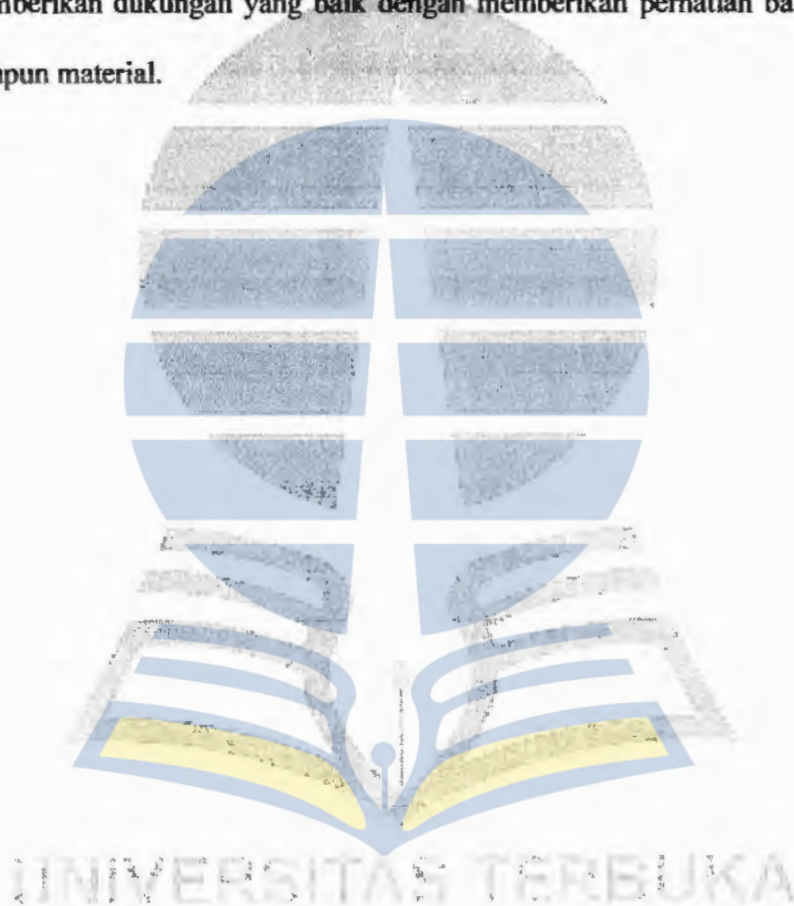
- a. Kepada guru agar dapat berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pendidikan dengan mengikuti kegiatan ilmiah seperti pelatihan, seminar dan *workshop*.
- b. Kepada guru agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga fungsional secara sungguh-sungguh dengan mengutamakan kepentingan sekolah daripada kepentingan yang bersifat pribadi.
- c. Kepada guru agar dapat meningkatkan serta menciptakan kinerja guru yang baik. Kesadaran menumbuhkan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri yakni upaya peningkatan prestasi kerja dan profesinya.

### 2. Saran untuk Kepala Sekolah

Kepala sekolah hendaknya melakukan peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya serta diciptakannya suasana kerja yang kondusif sehingga warga sekolah merasa nyaman berada di lingkungan sekolah.

### 3. Saran untuk Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Timur

- a. Melakukan pembenahan sistem perencanaan rekrutmen kepala sekolah dan pelatihan kepemimpinan kepala sekolah yang lebih baik untuk menjamin dihasilkannya kualitas yang baik pula.
- b. Analisis dan pemetaan kebutuhan sekolah dalam kebijakannya dan memberikan dukungan yang baik dengan memberikan perhatian baik moral maupun material.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- A.A.P Mangkunegara, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adair, (2007). *Cara Menumbuhkan Pemimpin 7 prinsip Kunci Pengembangan Kepemimpinan Yang Efektif*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dubrin, J.(2005). *Leadership* (Terjemahan), Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Danim, (2004). *Motivasi kepemimpinan dan Efektivitas kelompok*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Danim, (2007). *Menjadi Komunitas pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2003). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irianto, A (2010). *Statistika Konsep, Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2005). *Organizational Behavior*. Fifth Edition.. New York: McGraw. Hill
- Kartono, (2008), *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kinman, and Kinman, (2001), "The Role of Motivation to Learn in Management Education : Journal of Workplace Learning, Vol. 3.
- Luthans, (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nimran, (2004). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Purwanto.(2007). *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.



- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sardiman, A.M. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sardiman, A.M. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Soebagia, A. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadirya.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R &D*. Bandung Alfabeta.
- Sudjana.(2002). *Metoda Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sweeney D. and B. McFarlin. (2002). *Organizational behavior solution for management*. New York: McGraw Hill.
- Uno, (2009). *Teori Motivasi dan Pengukuranya* . Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Winardi. (2001). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Remaja Gravindo Persada.



### Lampiran 1 ( Kuisisioner Variabel X<sub>1</sub>)

#### A. Motivasi Kerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(S) Sering	4
2	(CS) Cukup Sering	3
3	(J) Jarang	2
4	(TP) Tidak pernah	1

No.	ITEM PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		S	CS	J	TP
1.	Saya menunjukkan sikap tanggung jawab				
2.	Saya menunjukkan semangat kerja yang tinggi				
3.	Saya tidak membiarkan pekerjaan terbengkalai				
4.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh				
5.	Saya memiliki strategi dalam mengajar				
6.	Saya menyusun langkah-langkah pembelajaran				
7.	Saya menjaga nama baik sekolah				
8.	Saya hadir ke sekolah tepat waktu				
9.	Saya memberikan informasi apabila berhalangan hadir				
10.	Saya sulit menerima pendapat orang lain				
11.	Saya pulang lebih awal, apabila tidak ada atasan				
12.	Saya terlambat datang ke sekolah				
13.	Saya tidak pernah putus asa				
14.	Saya berani mengambil keputusan				
15.	Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan yang tertunda				

16.	Meskipun mengalami kesulitan, saya tetap berupaya menyelesaikan pekerjaan				
17.	Saya berupaya mencari pemecahan masalah dalam pembelajaran				
18.	Saya tidak pernah membebankan pekerjaan kepada orang lain				
19.	Saya mengeluh atas pekerjaan yang diberikan atasan				
20.	Saya tidak disiplin disekolah				





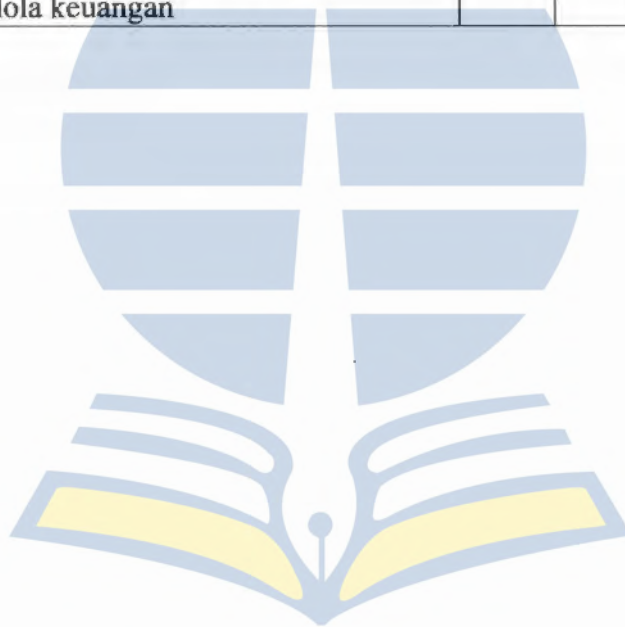
## Lampiran 2 (Kuisisioner Variabel X<sub>2</sub>)

### B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(S) Sering	4
2	(CS) Cukup Sering	3
3	(J) Jarang	2
4	(TP) Tidak pernah	1

No.	ITEM PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		S	CS	J	TP
1.	Kepala sekolah menyusun program kegiatan sekolah.				
2.	Kepala sekolah berbicara dengan penuh wibawa.				
3.	Kepala sekolah melibatkan guru dalam menyelesaikan masalah disekolah.				
4.	Kepala sekolah melakukan pembinaan secara rutin.				
5.	Kepala sekolah bertindak mengambil keputusan sendiri.				
6.	Kepala sekolah mendorong guru untuk lebih kreatif.				
7.	Kepala sekolah menekankan hubungan yang baik dan harmonis.				
8.	Kepala sekolah bersikap acuh menanggapi saran-saran dari bawahan.				
9.	Kepala sekolah memberi arahan tugas tentang pokok guru.				
10.	Kepala sekolah memberikan pujian kepada guru yang bekerja dengan giat.				
11.	Kepala sekolah berperilaku otoriter kepada bawahan.				
12.	Kepala sekolah mampu menangani masalah siswa.				
13.	Kepala sekolah merespon ide-ide guru.				

14.	Kepala sekolah datang ke sekolah lebih awal.				
15.	Kepala sekolah bersikap emosional dalam merespon usulan guru.				
16.	Kepala sekolah membuat keputusan yang dapat meningkatkan kinerja guru.				
17.	Kepala sekolah bijaksana dalam menyelesaikan masalah.				
18.	Kepala sekolah tepat waktu dalam memulai acara rapat.				
19.	Kepala sekolah membagi tugas kepanitiaan kepada guru yang disukai saja.				
20.	Kepala sekolah transparan dalam mengelola keuangan				



### LAMPIRAN 3 (Kuisisioner Variabel Y)

#### C. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(S) Sering	4
2	(CS) Cukup Sering	3
3	(J) Jarang	2
4	(TP) Tidak pernah	1

No.	ITEM PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		S	CS	J	TP
1.	Warga sekolah saling membantu jika ada yang memerlukan pertolongan.				
2.	Kepala sekolah memberikan informasi yang diperlukan guru.				
3.	Guru senior membimbing guru baru yang mengalami kesulitan dalam mengajar.				
4.	Kepala sekolah meluangkan waktu untuk menampung keluhan-keluhan warga sekolah.				
5.	Kepala sekolah berbagi pengetahuan kepada guru yang membutuhkan.				
6.	Warga sekolah ikut membantu pemecahan masalah yang muncul disekolah.				
7.	Warga sekolah selalu datang lebih awal ke sekolah.				
8.	Warga sekolah hanya menggunakan waktu istirahat pada jam istirahat.				
9.	Para guru pulang dari sekolah setelah semua murid pulang.				
10.	Para guru tetap pergi ke sekolah sekalipun kondisi fisik kurang sehat.				
11.	Kepala sekolah berusaha keras membantu guru menguasai pengajaran dikelas.				
12.	Sesama guru saling membantu jika mengalami kesulitan.				
13.	Kepala sekolah berupaya meningkatkan mutu sekolah.				
14.	Warga sekolah selalu berusaha membuat sekolah lebih maju.				
15.	Kepala sekolah berupaya memenuhi				



	harapan warga sekolah.				
16.	Kepala sekolah berusaha membuat warga sekolah puas dengan sarana prasarana yang ada.				
17.	Kepala sekolah tidak mentolerir kesalahan bawahan.				
18.	Warga sekolah siap dikritik oleh siapapun.				
19.	Warga sekolah saling memberi masukan.				
20.	Warga sekolah siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan.				
21.	Kepala sekolah mengingatkan guru yang bekerja tidak sesuai peraturan yang berlaku.				
22.	Kepala sekolah memberikan peringatan terlebih dahulu sebelum menjatuhkan sanksi kepada yang melakukan kesalahan.				
23.	Warga sekolah melakukan peranya secara maksimal.				
24.	Kepala sekolah saling mengingatkan agar menggunakan waktu yang efektif.				
25.	Kepala sekolah memperhatikan dengan seksama persoalan yang dihadapi bawahanya.				
26.	Warga sekolah membantu aktivitas komite sekolah walaupun tidak diminta.				
27.	Warga sekolah melibatkan diri dalam berbagai aktivitas sekolah.				
28.	Seluruh <i>Stakeholder</i> membangun citra sekolah.				
29.	Warga sekolah berusaha memberikan kinerja terbaik demi kemajuan sekolah.				
30.	<i>Stakeholder</i> terlibat aktif dalam upaya perbaikan mutu sekolah.				

## LAMPIRAN 4

**Data Penelitian Uji Coba**  
**b. (X1) Motivasi Kerja Guru**

No Responden	Nomor Soal																				Skor nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	3	4	3	3	4	66
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	64
3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	73
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	70
5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	70
6	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	64
7	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	69
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	70
9	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	70
10	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	69
11	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	67
12	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	64
13	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	71
14	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	70
15	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	67
16	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	69
17	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	68
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	73
19	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	71
20	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	72
21	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	71
22	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	66
23	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
24	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	72
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	75
26	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	67
Jumlah																					1788



## Correlations Validitas X1 (Motivasi Kerja)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	Pearson Correlation	1	,225	,144	,226	,012	-,144	,171	,231	,073	,012	,010	,065
	Sig. (2-tailed)		,268	,482	,267	,954	,482	,404	,256	,724	,954	,959	,751
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P2	Pearson Correlation	,225	1	,270	,225	,099	,099	,393*	,285	,123	-,270	-,235	-,177
	Sig. (2-tailed)	,268		,182	,268	,629	,629	,047	,159	,549	,182	,247	,387
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P3	Pearson Correlation	,144	,270	1	-,012	,418*	-,370	,220	,277	,283	,103	-,322	,009
	Sig. (2-tailed)	,482	,182		,954	,034	,063	,279	,171	,161	,616	,108	,963
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P4	Pearson Correlation	,226	,225	-,012	1	-,144	,168	,171	,106	-,062	-,300	,283	,187
	Sig. (2-tailed)	,267	,268	,954		,482	,412	,404	,607	,762	,136	,162	,360
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P5	Pearson Correlation	,012	,099	,418*	-,144	1	,055	,153	-,151	,126	,055	-,090	-,255
	Sig. (2-tailed)	,954	,629	,034	,482		,791	,455	,463	,540	,791	,663	,209
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P6	Pearson Correlation	-,144	,099	-,370	,168	,055	1	-,096	-,151	-,147	-,103	,185	-,009
	Sig. (2-tailed)	,482	,629	,063	,412	,791		,641	,463	,474	,616	,366	,963
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P7	Pearson Correlation	,171	,393*	,220	,171	,153	-,096	1	,553**	,066	-,220	,134	,060
	Sig. (2-tailed)	,404	,047	,279	,404	,455	,641		,003	,747	,279	,515	,772
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P8	Pearson Correlation	,231	,285	,277	,106	-,151	-,151	,553**	1	,345	-,277	-,131	,212
	Sig. (2-tailed)	,256	,159	,171	,607	,463	,463	,003		,084	,171	,523	,299
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26



## Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P1	Pearson Correlation	,168	-,071	,137	,051	,061	-,187	,071	-,144	,530
	Sig. (2-tailed)	,412	,729	,504	,803	,767	,360	,729	,482	,100
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P2	Pearson Correlation	,099	,141	,177	,030	,130	,177	-,324	-,455*	,491
	Sig. (2-tailed)	,629	,492	,387	,883	,527	,387	,106	,020	,149
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P3	Pearson Correlation	-,055	,168	,195	,104	,283	-,132	-,012	-,212	,461
	Sig. (2-tailed)	,791	,412	,340	,614	,161	,520	,954	,298	,070
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P4	Pearson Correlation	,012	,238	,462*	,051	-,098	-,187	,071	-,144	,453
	Sig. (2-tailed)	,954	,241	,018	,803	,635	,360	,729	,482	,077
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P5	Pearson Correlation	-,103	,144	,296	,234	,037	,132	-,300	,055	,446
	Sig. (2-tailed)	,616	,482	,142	,251	,858	,520	,136	,791	,225
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P6	Pearson Correlation	,055	,144	,132	,065	,037	,132	,012	-,103	,529
	Sig. (2-tailed)	,791	,482	,520	,753	,858	,520	,954	,616	,529
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P7	Pearson Correlation	,153	,076	,458*	,256	,525**	-,060	-,199	-,220	,585**
	Sig. (2-tailed)	,455	,712	,019	,206	,006	,772	,329	,279	,002
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P8	Pearson Correlation	,354	,144	,116	,031	,197	-,015	-,019	-,024	,523**
	Sig. (2-tailed)	,076	,482	,573	,880	,334	,942	,926	,906	,006
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26

## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P9	Pearson Correlation	,073	,123	,283	-,062	,126	-,147	,066	,345	1	,262	-,009	,474*
	Sig. (2-tailed)	,724	,549	,161	,762	,540	,474	,747	,084		,195	,965	,014
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P10	Pearson Correlation	,012	-,270	,103	-,300	,055	-,103	-,220	-,277	,262	1	,048	,113
	Sig. (2-tailed)	,954	,182	,616	,136	,791	,616	,279	,171	,195		,818	,582
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P11	Pearson Correlation	,010	-,235	-,322	,283	-,090	,185	,134	-,131	-,009	,048	1	,099
	Sig. (2-tailed)	,959	,247	,108	,162	,663	,366	,515	,523	,965	,818		,631
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P12	Pearson Correlation	,065	-,177	,009	,187	-,255	-,009	,060	,212	,474*	,113	,099	1
	Sig. (2-tailed)	,751	,387	,963	,360	,209	,963	,772	,299	,014	,582	,631	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P13	Pearson Correlation	,168	,099	-,055	,012	-,103	,055	,153	,354	,262	-,103	,048	,113
	Sig. (2-tailed)	,412	,629	,791	,954	,616	,791	,455	,076	,195	,616	,818	,582
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P14	Pearson Correlation	-,071	,141	,168	,238	,144	,144	,076	,144	,062	-,168	,126	,299
	Sig. (2-tailed)	,729	,492	,412	,241	,482	,482	,712	,482	,762	,412	,541	,137
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P15	Pearson Correlation	,137	,177	,195	,462*	,296	,132	,458*	,116	,022	,132	,401*	-,108
	Sig. (2-tailed)	,504	,387	,340	,018	,142	,520	,019	,573	,916	,520	,043	,600
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P16	Pearson Correlation	,051	,030	,104	,051	,234	,065	,256	,031	-,045	-,104	,351	-,303
	Sig. (2-tailed)	,803	,883	,614	,803	,251	,753	,208	,880	,827	,614	,079	,132
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P17	Pearson Correlation	,061	,130	,283	-,098	,037	,037	,525**	,197	-,053	-,123	,172	,077
	Sig. (2-tailed)	,767	,527	,181	,635	,858	,858	,006	,334	,796	,549	,402	,710
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26



## Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P9	Pearson Correlation	,262	,062	,022	-,045	-,053	,164	-,062	-,010	,481*
	Sig. (2-tailed)	,195	,762	,916	,827	,796	,425	,762	,959	,013
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P10	Pearson Correlation	-,103	-,168	,132	-,104	-,123	-,031	,012	,212	,036
	Sig. (2-tailed)	,616	,412	,520	,614	,549	,879	,954	,298	,862
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P11	Pearson Correlation	,048	,126	,401*	,351	,172	,258	,283	-,090	,398*
	Sig. (2-tailed)	,818	,541	,043	,079	,402	,203	,162	,663	,044
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P12	Pearson Correlation	,113	,299	-,108	-,303	,077	-,108	,065	-,009	,542
	Sig. (2-tailed)	,582	,137	,600	,132	,710	,600	,751	,963	,088
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P13	Pearson Correlation	1	-,012	-,031	-,272	,197	-,195	-,144	,212	,493
	Sig. (2-tailed)		,954	,879	,178	,335	,340	,482	,298	,146
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P14	Pearson Correlation	-,012	1	,187	,116	,098	,187	,083	-,168	,535*
	Sig. (2-tailed)	,954		,360	,573	,635	,360	,686	,412	,027
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P15	Pearson Correlation	-,031	,187	1	,391*	,089	-,020	-,025	-,195	,580**
	Sig. (2-tailed)	,879	,360		,048	,664	,924	,904	,340	,002
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P16	Pearson Correlation	-,272	,116	,391*	1	,158	,216	,386	-,272	,454
	Sig. (2-tailed)	,178	,573	,048		,440	,290	,052	,178	,076
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P17	Pearson Correlation	,197	,098	,089	,158	1	,089	-,098	-,123	,520*
	Sig. (2-tailed)	,335	,635	,664	,440		,664	,635	,549	,033
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26



Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P18	Pearson Correlation	-,187	,177	-,132	-,187	,132	,132	-,060	-,015	,164	-,031	,258	-,108
	Sig. (2-tailed)	,360	,387	,520	,360	,520	,520	,772	,942	,425	,879	,203	,600
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P19	Pearson Correlation	,071	-,324	-,012	,071	-,300	,012	-,199	-,019	-,062	,012	,283	,065
	Sig. (2-tailed)	,729	,106	,954	,729	,136	,954	,329	,926	,762	,954	,162	,751
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P20	Pearson Correlation	-,144	-,455*	-,212	-,144	,055	-,103	-,220	-,024	-,010	,212	-,090	-,009
	Sig. (2-tailed)	,482	,020	,298	,482	,791	,616	,279	,906	,959	,298	,663	,963
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
TOTAL	Pearson Correlation	,530	,491	,461	,453	,446	,529	,585**	,523**	,481*	,036	,398*	,542
	Sig. (2-tailed)	,100	,149	,070	,077	,225	,529	,002	,006	,013	,862	,044	,088
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P18	Pearson Correlation	-,195	,187	-,020	,216	,089	1	-,025	,132	,517
	Sig. (2-tailed)	,340	,360	,924	,290	,664		,904	,520	,288
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P19	Pearson Correlation	-,144	,083	-,025	,386	-,098	-,025	1	-,300	,475
	Sig. (2-tailed)	,482	,686	,904	,052	,635	,904		,136	,716
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P20	Pearson Correlation	,212	-,168	-,195	-,272	-,123	,132	-,300	1	,528
	Sig. (2-tailed)	,298	,412	,340	,178	,549	,520	,136		,534
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
TOTAL	Pearson Correlation	,493	,535*	,580**	,454	,520*	,517	,475	,528	1
	Sig. (2-tailed)	,146	,027	,002	,076	,033	,288	,716	,534	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Reliability X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	86,7
	Excluded <sup>a</sup>	4	13,3
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	65,2308	10,665	,187	,530
P2	65,0000	10,880	,169	,533
P3	65,1923	10,562	,223	,524
P4	65,2308	10,585	,212	,526
P5	65,3462	10,955	,101	,543
P6	55,3462	11,355	-,019	,561
P7	65,1538	9,415	,441	,476
P8	65,1154	9,706	,368	,493
P9	65,3077	9,982	,333	,502
P10	66,3462	11,675	-,112	,575
P11	66,3462	10,315	,241	,520
P12	65,3077	10,462	,159	,536
P13	65,3462	10,795	,150	,536
P14	65,3077	10,302	,302	,511
P15	65,1154	9,866	,473	,485
P16	65,0769	10,634	,225	,524
P17	65,1538	10,375	,289	,514
P18	65,1154	11,066	,075	,546
P19	65,2308	11,545	-,075	,570
P20	65,3462	12,235	-,268	,597



## LAMPIRAN 5

**Data Penelitian Uji Coba**  
**c. (X2) Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Butir Pertanyaan																				Skor Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	71
2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4	2	63
3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	60
4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	2	66
5	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	1	3	3	3	3	2	4	2	2	2	59
6	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	63
7	4	3	3	4	3	4	3	2	2	5	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	64
8	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	1	3	3	4	4	4	2	4	2	3	62
9	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	2	3	4	4	4	2	3	4	2	3	66
10	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	68
11	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	5	3	5	3	2	3	2	3	2	60
12	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	59
13	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	63
14	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	3	4	2	3	4	2	60
15	4	4	3	5	4	3	2	2	2	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	2	65
16	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	65
17	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	3	3	65
18	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	62
19	3	4	3	2	2	4	3	4	2	3	2	2	3	4	4	3	2	4	2	3	59
20	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	58
21	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	62
22	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	65
23	4	3	3	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	64
24	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	3	62
25	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	66
26	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	66
<b>JUMLAH</b>																					<b>1643</b>

## Correlations Validitas X2 (Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	Pearson Correlation	1	-,173	-,029	,131	,162	,202	-,038	-,279	-,119	,121	,029	,102
	Sig. (2-tailed)		,398	,889	,525	,428	,321	,853	,167	,562	,556	,889	,621
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P2	Pearson Correlation	-,173	1	,159	,005	-,282	-,262	-,259	,007	,095	-,131	,179	-,259
	Sig. (2-tailed)	,398		,438	,981	,163	,196	,201	,972	,646	,525	,381	,202
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P3	Pearson Correlation	-,029	,159	1	-,409*	-,066	-,160	,049	,297	,119	,167	-,133	,062
	Sig. (2-tailed)	,889	,438		,038	,750	,434	,812	,141	,564	,414	,516	,763
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P4	Pearson Correlation	,131	,005	-,409*	1	,297	,176	-,079	-,142	-,003	,134	,071	,048
	Sig. (2-tailed)	,525	,981	,038		,141	,389	,700	,489	,990	,514	,731	,817
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P5	Pearson Correlation	,162	-,282	-,066	,297	1	,020	,164	-,255	,154	-,082	-,020	,299
	Sig. (2-tailed)	,428	,163	,750	,141		,922	,423	,209	,452	,689	,924	,137
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P6	Pearson Correlation	,202	-,262	-,160	,176	,020	1	,007	,117	-,195	,322	-,375	-,007
	Sig. (2-tailed)	,321	,196	,434	,389	,922		,974	,571	,339	,109	,059	,972
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P7	Pearson Correlation	-,038	-,259	,049	-,079	,164	,007	1	,042	,021	-,063	-,049	-,240
	Sig. (2-tailed)	,853	,201	,812	,700	,423	,974		,840	,919	,760	,812	,237
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P8	Pearson Correlation	-,279	,007	,297	-,142	-,255	,117	,042	1	-,056	,142	,107	-,104
	Sig. (2-tailed)	,167	,972	,141	,489	,209	,571	,840		,785	,489	,601	,613
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26



## Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P1	Pearson Correlation	,207	-,005	,182	,015	,112	,162	,236	,109	,485
	Sig. (2-tailed)	,310	,980	,373	,941	,587	,428	,245	,595	,052
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P2	Pearson Correlation	-,242	-,005	,007	,148	,112	-,393*	-,238	-,026	,535
	Sig. (2-tailed)	,234	,980	,974	,471	,587	,047	,245	,899	,247
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P3	Pearson Correlation	,166	-,081	-,065	,108	,089	,148	-,341	,120	,529
	Sig. (2-tailed)	,418	,693	,753	,600	,664	,471	,089	,559	,260
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P4	Pearson Correlation	-,317	,058	,039	-,167	,180	-,346	,380	-,325	,461
	Sig. (2-tailed)	,115	,779	,850	,414	,380	,083	,055	,105	,431
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P5	Pearson Correlation	,088	-,090	,215	-,267	,254	,243	,067	-,213	,526*
	Sig. (2-tailed)	,668	,662	,292	,188	,211	,232	,745	,296	,030
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P6	Pearson Correlation	-,096	,025	-,310	-,178	-,052	,196	,094	-,198	,491
	Sig. (2-tailed)	,642	,903	,123	,385	,803	,337	,649	,332	,658
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P7	Pearson Correlation	,029	-,302	,088	-,326	,016	,415*	-,534**	,503**	,460
	Sig. (2-tailed)	,887	,134	,670	,105	,939	,035	,005	,009	,436
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P8	Pearson Correlation	-,426*	,155	-,026	,394*	-,023	,234	-,173	,168	,500
	Sig. (2-tailed)	,030	,449	,898	,046	,912	,250	,397	,412	,136
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26



## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P9	Pearson Correlation	-,119	,095	,119	-,003	,154	-,195	,021	-,056	1	-,204	,066	,010
	Sig. (2-tailed)	,562	,646	,564	,990	,452	,339	,919	,785		,318	,747	,961
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P10	Pearson Correlation	,121	-,131	,167	,134	-,082	,322	-,063	,142	-,204	1	-,264	,107
	Sig. (2-tailed)	,556	,525	,414	,514	,689	,109	,760	,489	,318		,192	,603
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P11	Pearson Correlation	,029	,179	-,133	,071	-,020	-,375	-,049	,107	,066	-,264	1	-,178
	Sig. (2-tailed)	,889	,381	,516	,731	,924	,059	,812	,601	,747	,192		,385
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P12	Pearson Correlation	,102	-,259	,062	,048	,299	-,007	-,240	-,104	,010	,107	-,178	1
	Sig. (2-tailed)	,621	,202	,763	,817	,137	,972	,237	,613	,961	,603	,385	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P13	Pearson Correlation	,207	-,242	,166	-,317	,088	-,096	,029	-,426*	,193	-,261	-,166	,175
	Sig. (2-tailed)	,310	,234	,418	,115	,668	,642	,887	,030	,344	,198	,418	,392
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P14	Pearson Correlation	-,005	-,005	-,081	,058	-,090	,025	-,302	,155	-,223	,031	-,077	,286
	Sig. (2-tailed)	,980	,980	,693	,779	,662	,903	,134	,449	,274	,882	,708	,157
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P15	Pearson Correlation	,182	,007	-,085	,039	,215	-,310	,088	-,026	,092	,074	,099	-,257
	Sig. (2-tailed)	,373	,974	,753	,850	,292	,123	,670	,898	,654	,720	,632	,205
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P16	Pearson Correlation	,015	,148	,108	-,167	-,267	-,178	-,326	,394*	,064	-,259	,224	-,013
	Sig. (2-tailed)	,941	,471	,600	,414	,188	,385	,105	,046	,756	,201	,272	,952
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P17	Pearson Correlation	,112	,112	,089	,180	,254	-,052	,016	-,023	,137	,054	,329	,206
	Sig. (2-tailed)	,587	,587	,664	,380	,211	,803	,939	,912	,504	,794	,101	,313
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

## Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P9	Pearson Correlation	,193	-,223	,092	,064	,137	,154	,000	,014	,444
	Sig. (2-tailed)	,344	,274	,654	,756	,504	,452	1,000	,945	,085
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P10	Pearson Correlation	-,261	,031	,074	-,259	,054	-,011	-,076	-,111	,529
	Sig. (2-tailed)	,198	,882	,720	,201	,794	,957	,712	,590	,530
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P11	Pearson Correlation	-,166	-,077	,099	,224	,329	-,105	,182	,244	,226
	Sig. (2-tailed)	,418	,708	,632	,272	,101	,609	,374	,229	,267
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P12	Pearson Correlation	,175	,286	-,257	-,013	,206	-,247	,363	-,256	,485
	Sig. (2-tailed)	,392	,157	,205	,952	,313	,224	,068	,206	,158
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P13	Pearson Correlation	1	-,049	,163	,064	-,155	-,039	,203	,305	,485
	Sig. (2-tailed)		,814	,427	,755	,451	,849	,319	,130	,365
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P14	Pearson Correlation	-,049	1	-,166	-,004	-,111	-,090	,166	-,121	,482
	Sig. (2-tailed)	,814		,417	,986	,589	,662	,417	,556	,692
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P15	Pearson Correlation	,163	-,166	1	-,114	-,184	,215	,000	,154	,525
	Sig. (2-tailed)	,427	,417		,578	,369	,292	1,000	,452	,269
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P16	Pearson Correlation	,064	-,004	-,114	1	-,088	-,116	,240	,258	,504
	Sig. (2-tailed)	,755	,986	,578		,668	,573	,237	,203	,318
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P17	Pearson Correlation	-,155	-,111	-,184	-,088	1	-,227	,146	-,129	,470
	Sig. (2-tailed)	,451	,589	,369	,668		,265	,476	,531	,063
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26



## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P18	Pearson Correlation	,162	-,393	,148	-,348	,243	,196	,415	,234	,154	-,011	-,105	-,247
	Sig. (2-tailed)	,428	,047	,471	,083	,232	,337	,035	,250	,452	,957	,609	,224
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P19	Pearson Correlation	,236	-,236	-,341	,380	,067	,094	-,534**	-,173	,000	-,076	,182	,363
	Sig. (2-tailed)	,245	,245	,089	,055	,745	,649	,005	,397	1,000	,712	,374	,068
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P20	Pearson Correlation	,109	-,026	,120	-,325	-,213	-,198	,503**	,168	,014	-,111	,244	-,256
	Sig. (2-tailed)	,595	,899	,559	,105	,296	,332	,009	,412	,945	,590	,229	,206
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
TOTAL	Pearson Correlation	,485	,535	,529	,461	,526	,491	,460	,500	,444	,529	,226	,485
	Sig. (2-tailed)	,052	,247	,260	,431	,030	,658	,436	,136	,085	,530	,267	,158
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

## Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P18	Pearson Correlation	-,039	-,090	,215	-,116	-,227	1	-,269	,172	,498
	Sig. (2-tailed)	,849	,662	,292	,573	,265		,185	,402	,139
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P19	Pearson Correlation	,203	,166	,000	,240	,146	-,269	1	-,328	,456
	Sig. (2-tailed)	,319	,417	1,000	,237	,476	,185		,102	,208
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P20	Pearson Correlation	,305	-,121	,154	,258	-,129	,172	-,328	1	,485
	Sig. (2-tailed)	,130	,556	,452	,203	,531	,402	,102		,159
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
TOTAL	Pearson Correlation	,485	,482	,525	,504	,470	,498	,456	,485	1
	Sig. (2-tailed)	,365	,692	,269	,318	,063	,139	,208	,159	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26



\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Reliability X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	86,7
	Excluded <sup>a</sup>	4	13,3
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	59,9231	8,954	,252	-,045 <sup>a</sup>
P2	59,9231	10,714	-,364	,136
P3	59,8846	9,386	,081	,008
P4	59,7692	9,625	-,064	,064
P5	60,1154	8,346	,187	-,070 <sup>a</sup>
P6	59,8077	9,842	-,091	,068
P7	60,0000	9,680	-,096	,086
P8	60,3462	8,955	,006	,032
P9	60,4615	8,738	,086	-,014 <sup>a</sup>
P10	59,6154	9,766	-,095	,078
P11	61,0769	9,354	,039	,018
P12	59,8846	9,066	,053	,008
P13	59,8846	9,546	-,067	,070
P14	59,6154	9,926	-,123	,085
P15	59,7692	9,385	,066	,011
P16	59,9231	9,434	-,009	,038
P17	60,0385	8,678	,146	-,039 <sup>a</sup>
P18	60,1154	8,986	,046	,010
P19	60,1923	9,202	,018	,026
P20	60,3077	9,102	,080	-,001 <sup>a</sup>

a The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

## LAMPIRAN 6

Data Penelitian Uji Coba

## ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) Variabel (Y)

No	Pertanyaan																														Nilai Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	3	94	
2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	101	
3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	95	
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	104	
5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	101
6	5	4	4	3	4	3	3	4	4	2	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	104
7	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	102	
8	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	109	
9	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	100	
10	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	113
11	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	110	
12	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	100	
13	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	102
14	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	102
15	3	3	3	3	3	4	3	5	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	102
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	104
17	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	100
18	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	106
19	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	102
20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	106
21	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	103
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	97	
23	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	101
24	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	99	
25	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	107	
26	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	103
	JUMLAH																														2667	



## Correlations Validitas Y (OCB)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	Pearson Correlation	1	,106	,388*	,148	,205	-,175	-,008	,157	,364	,220	,379	,125
	Sig. (2-tailed)		,606	,050	,471	,315	,393	,968	,444	,068	,279	,056	,543
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P2	Pearson Correlation	,106	1	,133	,400*	,193	-,360	,178	,000	,202	,148	,182	,180
	Sig. (2-tailed)	,606		,516	,043	,345	,071	,384	1,000	,323	,471	,373	,378
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P3	Pearson Correlation	,388*	,133	1	,547**	,348	,230	,197	,404*	,305	,097	,342	-,126
	Sig. (2-tailed)	,050	,516		,004	,082	,257	,336	,041	,130	,639	,087	,540
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P4	Pearson Correlation	,148	,400*	,547**	1	,348	,230	,331	,404*	,152	,264	-,072	,079
	Sig. (2-tailed)	,471	,043	,004		,082	,257	,098	,041	,457	,192	,728	,703
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P5	Pearson Correlation	,205	,193	,348	,348	1	,303	,265	,434*	-,074	-,012	-,031	-,076
	Sig. (2-tailed)	,315	,345	,082	,082		,132	,192	,027	,721	,952	,882	,713
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P6	Pearson Correlation	-,175	-,360	,230	,230	,303	1	,336	,313	-,275	-,157	-,294	-,128
	Sig. (2-tailed)	,393	,071	,257	,257	,132		,094	,120	,174	,445	,145	,535
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P7	Pearson Correlation	-,008	,178	,197	,331	,265	,336	1	,025	-,068	,344	-,255	,098
	Sig. (2-tailed)	,968	,384	,336	,098	,192	,094		,903	,742	,085	,209	,634
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P8	Pearson Correlation	,157	,000	,404*	,404*	,434*	,313	,025	1	-,123	-,130	,180	-,133
	Sig. (2-tailed)	,444	1,000	,041	,041	,027	,120	,903		,549	,527	,380	,516
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

## Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P1	Pearson Correlation	-,057	-,275	,065	-,020	,099	-,065	,372	-,329	,164	-,009	-,104	,121
	Sig. (2-tailed)	,781	,175	,751	,924	,631	,751	,061	,100	,425	,963	,615	,555
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P2	Pearson Correlation	,118	-,212	,135	-,071	-,297	,270	-,125	,059	-,590**	-,068	-,267	-,067
	Sig. (2-tailed)	,566	,298	,511	,731	,141	,182	,543	,773	,002	,741	,188	,744
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P3	Pearson Correlation	,298	-,012	,118	-,173	-,342	,035	,022	,062	-,031	-,083	-,186	-,152
	Sig. (2-tailed)	,139	,952	,567	,399	,088	,864	,916	,763	,881	,687	,363	,457
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P4	Pearson Correlation	,165	-,012	-,188	,148	-,072	,035	,163	-,072	-,165	-,237	-,065	,000
	Sig. (2-tailed)	,422	,952	,357	,471	,725	,864	,425	,725	,422	,243	,752	1,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P5	Pearson Correlation	,486*	-,065	,034	-,065	-,384	,261	-,021	,005	-,228	,155	,004	,074
	Sig. (2-tailed)	,012	,751	,869	,751	,053	,198	,919	,981	,263	,451	,983	,721
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P6	Pearson Correlation	,046	,078	-,053	,078	-,149	-,223	-,137	,093	,315	-,032	-,025	-,137
	Sig. (2-tailed)	,822	,706	,797	,706	,467	,275	,503	,650	,117	,876	,903	,503
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P7	Pearson Correlation	,229	-,115	,283	-,401*	-,078	,126	-,553**	-,078	-,110	,322	-,178	,204
	Sig. (2-tailed)	,261	,575	,162	,043	,704	,541	,003	,704	,593	,108	,384	,318
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P8	Pearson Correlation	,282	-,199	-,076	,189	-,084	-,047	,123	-,192	,149	,029	,315	,000
	Sig. (2-tailed)	,163	,330	,712	,355	,685	,818	,549	,347	,466	,889	,117	1,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26



## Correlations

		P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
P1	Pearson Correlation	,065	,056	-,147	,368	-,057	-,065	,463*
	Sig. (2-tailed)	,754	,785	,473	,064	,781	,751	,017
	N	26	26	26	26	26	26	26
P2	Pearson Correlation	-,291	,000	-,071	,118	,118	-,270	,536
	Sig. (2-tailed)	,149	1,000	,731	,566	,566	,182	,507
	N	26	26	26	26	26	26	26
P3	Pearson Correlation	-,224	,035	-,173	,031	-,236	,035	,491*
	Sig. (2-tailed)	,272	,864	,399	,881	,245	,864	,048
	N	26	26	26	26	26	26	26
P4	Pearson Correlation	-,224	,188	-,173	,298	-,103	-,271	,446*
	Sig. (2-tailed)	,272	,357	,399	,139	,617	,181	,023
	N	26	26	26	26	26	26	26
P5	Pearson Correlation	-,103	-,034	,398*	,228	-,159	,113	,455*
	Sig. (2-tailed)	,617	,869	,044	,263	,439	,581	,020
	N	26	26	26	26	26	26	26
P6	Pearson Correlation	-,137	,053	-,067	,046	-,315	,191	,053
	Sig. (2-tailed)	,503	,797	,746	,822	,117	,351	,798
	N	26	26	26	26	26	26	26
P7	Pearson Correlation	-,149	,534**	,027	-,009	-,128	-,147	,502
	Sig. (2-tailed)	,467	,005	,894	,965	,533	,475	,134
	N	26	26	26	26	26	26	26
P8	Pearson Correlation	-,090	,076	-,070	,174	-,041	,323	,451*
	Sig. (2-tailed)	,661	,712	,735	,395	,840	,108	,021
	N	26	26	26	26	26	26	26



## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P9	Pearson Correlation	,364	,202	,305	,152	-,074	-,275	-,068	-,123	1	,338	,209	-,103
	Sig. (2-tailed)	,068	,323	,130	,457	,721	,174	,742	,549		,091	,307	,616
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P10	Pearson Correlation	,220	,148	,097	,264	-,012	-,157	,344	-,130	,338	1	,062	,153
	Sig. (2-tailed)	,279	,471	,639	,192	,952	,445	,085	,527	,091		,765	,457
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P11	Pearson Correlation	,379	,182	,342	-,072	-,031	-,294	-,255	,180	,209	,062	1	-,043
	Sig. (2-tailed)	,056	,373	,087	,728	,882	,145	,209	,380	,307	,765		,835
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P12	Pearson Correlation	,125	,180	-,126	,079	-,076	-,128	,098	-,133	-,103	,153	-,043	1
	Sig. (2-tailed)	,543	,378	,540	,703	,713	,535	,634	,518	,616	,457	,835	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P13	Pearson Correlation	-,057	,118	,298	,165	,486	,046	,229	,282	-,135	-,199	,239	-,313
	Sig. (2-tailed)	,781	,566	,139	,422	,012	,822	,261	,163	,511	,329	,240	,120
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P14	Pearson Correlation	-,275	-,212	-,012	-,012	-,065	,078	-,115	-,199	-,081	-,424	-,278	,233
	Sig. (2-tailed)	,175	,298	,952	,952	,751	,706	,575	,330	,695	,031	,169	,251
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P15	Pearson Correlation	,065	,135	,118	-,188	,034	-,053	,283	-,076	-,309	-,026	,040	,048
	Sig. (2-tailed)	,751	,511	,567	,357	,869	,797	,162	,712	,125	,899	,845	,817
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P16	Pearson Correlation	-,020	-,071	-,173	,148	-,065	,078	-,401	,189	-,243	-,068	,160	-,092
	Sig. (2-tailed)	,924	,731	,399	,471	,751	,706	,043	,355	,233	,740	,435	,656
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P17	Pearson Correlation	,099	-,297	-,342	-,072	-,384	-,149	-,078	-,084	,068	-,178	,021	,007
	Sig. (2-tailed)	,631	,141	,088	,725	,053	,467	,704	,685	,742	,385	,918	,973
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

## Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P9	Pearson Correlation	-,135	-,081	-,309	-,243	,068	,154	,000	,068	-,135	-,234	-,183	-,077
	Sig. (2-tailed)	,511	,695	,125	,233	,742	,452	1,000	,742	,511	,251	,371	,709
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P10	Pearson Correlation	-,199	-,424	-,026	-,068	-,178	,196	,121	-,402	,125	-,033	,309	,085
	Sig. (2-tailed)	,329	,031	,899	,740	,385	,338	,557	,042	,542	,873	,124	,681
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P11	Pearson Correlation	,239	-,278	,040	,160	,021	-,249	,201	,021	,127	-,081	,102	-,104
	Sig. (2-tailed)	,240	,169	,845	,435	,918	,219	,325	,918	,538	,693	,621	,612
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P12	Pearson Correlation	-,313	,233	,048	-,092	,007	-,255	-,029	-,357	,042	-,096	-,075	,103
	Sig. (2-tailed)	,120	,251	,817	,656	,973	,209	,886	,073	,840	,640	,714	,616
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P13	Pearson Correlation	1	-,022	,073	-,022	-,128	,062	-,212	,467	-,291	,399	-,115	,270
	Sig. (2-tailed)		,916	,724	,916	,533	,762	,299	,016	,149	,044	,576	,183
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P14	Pearson Correlation	-,022	1	,025	-,020	,170	-,025	-,115	,170	-,120	-,296	-,360	,081
	Sig. (2-tailed)	,916		,904	,924	,406	,904	,574	,406	,560	,142	,071	,695
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P15	Pearson Correlation	,073	,025	1	-,299	-,262	,238	-,331	-,126	,062	,012	-,235	,154
	Sig. (2-tailed)	,724	,904		,137	,196	,241	,099	,541	,762	,954	,247	,452
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P16	Pearson Correlation	-,022	-,020	-,299	1	,170	-,349	,485	-,258	,164	-,296	,153	-,081
	Sig. (2-tailed)	,916	,924	,137		,406	,080	,012	,203	,425	,142	,456	,695
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P17	Pearson Correlation	-,128	,170	-,262	,170	1	-,283	-,048	-,078	,128	-,090	-,070	,339
	Sig. (2-tailed)	,533	,406	,196	,406		,162	,814	,704	,533	,663	,733	,090
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26



## Correlations

		P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
P9	Pearson Correlation	-,067	,154	-,243	,000	-,135	,000	,501
	Sig. (2-tailed)	,746	,452	,233	1,000	,511	1,000	,624
	N	26	26	26	26	26	26	26
P10	Pearson Correlation	,152	,111	,198	,171	,393*	-,143	,457*
	Sig. (2-tailed)	,458	,590	,332	,404	,047	,484	,019
	N	26	26	26	26	26	26	26
P11	Pearson Correlation	,104	,064	-,169	,148	,513**	,169	,519*
	Sig. (2-tailed)	,612	,755	,410	,472	,007	,409	,033
	N	26	26	26	26	26	26	26
P12	Pearson Correlation	,034	-,255	,125	,139	-,132	-,462*	,524
	Sig. (2-tailed)	,868	,209	,543	,498	,520	,018	,909
	N	26	26	26	26	26	26	26
P13	Pearson Correlation	-,162	,468*	,120	-,182	,055	,198	,471
	Sig. (2-tailed)	,430	,016	,560	,374	,791	,333	,062
	N	26	26	26	26	26	26	26
P14	Pearson Correlation	-,146	-,187	-,020	,120	-,447*	-,187	,493
	Sig. (2-tailed)	,478	,360	,924	,560	,022	,360	,147
	N	26	26	26	26	26	26	26
P15	Pearson Correlation	,051	,083	,025	-,198	,073	-,071	,535
	Sig. (2-tailed)	,803	,686	,904	,333	,724	,729	,864
	N	26	26	26	26	26	26	26
P16	Pearson Correlation	-,005	-,187	-,190	,262	,262	,137	,454
	Sig. (2-tailed)	,979	,360	,354	,197	,197	,504	,793
	N	26	26	26	26	26	26	26
P17	Pearson Correlation	,204	,398*	-,258	-,009	-,009	-,283	,470
	Sig. (2-tailed)	,318	,044	,203	,965	,965	,162	,733
	N	26	26	26	26	26	26	26



## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P18	Pearson Correlation	-,065	,270	,035	,035	,281	-,223	,126	-,047	,154	,196	-,249	-,255
	Sig. (2-tailed)	,751	,182	,864	,864	,198	,275	,541	,818	,452	,338	,219	,209
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P19	Pearson Correlation	,372	-,125	,022	,163	-,021	-,137	-,553**	,123	,000	,121	,201	-,029
	Sig. (2-tailed)	,061	,543	,916	,425	,919	,503	,003	,549	1,000	,557	,325	,886
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P20	Pearson Correlation	-,329	,059	,062	-,072	,005	,093	-,078	-,192	,068	-,402*	,021	-,357
	Sig. (2-tailed)	,100	,773	,763	,725	,981	,650	,704	,347	,742	,042	,918	,073
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P21	Pearson Correlation	,164	-,590**	-,031	-,165	-,228	,315	-,110	,149	-,135	,125	,127	,042
	Sig. (2-tailed)	,425	,002	,881	,422	,263	,117	,593	,466	,511	,542	,538	,840
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P22	Pearson Correlation	-,009	-,068	-,083	-,237	,155	-,032	,322	,029	-,234	-,033	-,081	-,096
	Sig. (2-tailed)	,963	,741	,687	,243	,451	,876	,108	,889	,251	,873	,693	,640
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P23	Pearson Correlation	-,104	-,267	-,186	-,065	,004	-,025	-,178	,315	-,183	,309	,102	-,075
	Sig. (2-tailed)	,615	,188	,363	,752	,983	,903	,384	,117	,371	,124	,621	,714
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P24	Pearson Correlation	,121	-,067	-,152	,000	,074	-,137	,204	,000	-,077	,085	-,104	,103
	Sig. (2-tailed)	,555	,744	,457	1,000	,721	,503	,318	1,000	,709	,681	,612	,616
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P25	Pearson Correlation	,065	-,291	-,224	-,224	-,103	-,137	-,149	-,090	-,067	,152	,104	,034
	Sig. (2-tailed)	,754	,149	,272	,272	,817	,503	,467	,661	,746	,458	,612	,868
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P26	Pearson Correlation	,056	,000	,035	,188	-,034	,053	,534**	,076	,154	,111	,064	-,255
	Sig. (2-tailed)	,785	1,000	,864	,357	,869	,797	,005	,712	,452	,590	,755	,209
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

## Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P18	Pearson Correlation	,062	-,025	,238	-,349	-,283	1	-,242	,126	-,333	-,012	-,009	,000
	Sig. (2-tailed)	,762	,904	,241	,080	,162		,233	,541	,097	,954	,964	1,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P19	Pearson Correlation	-,212	-,115	-,331	,485*	-,048	-,242	1	-,175	,337	-,200	,409*	,000
	Sig. (2-tailed)	,299	,574	,099	,012	,814	,233		,394	,092	,327	,038	1,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P20	Pearson Correlation	,467*	,170	-,126	-,258	-,078	,126	-,175	1	-,229	,322	-,178	,068
	Sig. (2-tailed)	,016	,406	,541	,203	,704	,541	,394		,261	,108	,384	,742
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P21	Pearson Correlation	-,291	-,120	,062	,184	,128	-,333	,337	-,229	1	,010	,543**	,000
	Sig. (2-tailed)	,149	,560	,762	,425	,533	,097	,092	,261		,959	,004	1,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P22	Pearson Correlation	,399*	-,296	,012	-,296	-,090	-,012	-,200	,322	,010	1	,290	,389*
	Sig. (2-tailed)	,044	,142	,954	,142	,663	,954	,327	,108	,959		,151	,049
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P23	Pearson Correlation	-,115	-,360	-,235	,153	-,070	-,009	,409*	-,178	,543**	,290	1	,061
	Sig. (2-tailed)	,576	,071	,247	,456	,733	,964	,038	,384	,004	,151		,767
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P24	Pearson Correlation	,270	,081	,154	-,081	,339	,000	,000	,068	,000	,389*	,061	1
	Sig. (2-tailed)	,183	,695	,452	,695	,090	1,000	1,000	,742	1,000	,049	,767	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P25	Pearson Correlation	-,162	-,146	,051	-,005	,204	-,319	,133	-,267	,512**	,099	,500**	-,067
	Sig. (2-tailed)	,430	,478	,803	,979	,318	,112	,516	,187	,007	,632	,009	,746
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P26	Pearson Correlation	,468*	-,187	,083	-,187	,398*	,071	-,386	,262	,073	,300	-,009	,309
	Sig. (2-tailed)	,016	,360	,686	,360	,044	,729	,052	,196	,724	,136	,964	,125
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26



## Correlations

		P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
P18	Pearson Correlation	-,319	,071	,299	-,073	-,073	-,083	,501
	Sig. (2-tailed)	,112	,729	,137	,724	,724	,686	,995
	N	26	26	26	26	26	26	26
P19	Pearson Correlation	,133	-,386	-,115	,539**	,289	,044	,445
	Sig. (2-tailed)	,516	,052	,574	,004	,152	,831	,228
	N	26	26	26	26	26	26	26
P20	Pearson Correlation	-,267	,262	-,115	-,247	-,247	,126	-,135
	Sig. (2-tailed)	,187	,196	,575	,224	,224	,541	,511
	N	26	26	26	26	26	26	26
P21	Pearson Correlation	,512**	,073	,022	,182	,182	,208	,520
	Sig. (2-tailed)	,007	,724	,916	,374	,374	,308	,111
	N	26	26	26	26	26	26	26
P22	Pearson Correlation	,099	,300	,359	-,147	-,147	,300	,535
	Sig. (2-tailed)	,632	,136	,072	,474	,474	,136	,249
	N	26	26	26	26	26	26	26
P23	Pearson Correlation	,500**	-,009	,409*	,312	,419*	,358	,460*
	Sig. (2-tailed)	,009	,964	,038	,120	,033	,073	,018
	N	26	26	26	26	26	26	26
P24	Pearson Correlation	-,067	,309	,081	,000	,000	-,154	,521
	Sig. (2-tailed)	,746	,125	,695	1,000	1,000	,452	,110
	N	26	26	26	26	26	26	26
P25	Pearson Correlation	1	,082	,415*	,072	,306	,216	,458
	Sig. (2-tailed)		,689	,035	,727	,129	,289	,203
	N	26	26	26	26	26	26	26
P26	Pearson Correlation	,082	1	-,187	-,073	,062	,071	,506*
	Sig. (2-tailed)	,689		,360	,724	,762	,729	,040
	N	26	26	26	26	26	26	26



## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P27	Pearson Correlation	-,147	-,071	-,173	-,173	,398*	-,067	,027	-,070	-,243	,198	-,169	,125
	Sig. (2-tailed)	,473	,731	,399	,399	,044	,746	,894	,735	,233	,332	,410	,543
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P28	Pearson Correlation	,368	,118	,031	,298	,228	,046	-,009	,174	,000	,171	,148	,139
	Sig. (2-tailed)	,064	,566	,881	,139	,263	,822	,965	,395	1,000	,404	,472	,498
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P29	Pearson Correlation	-,057	,118	-,236	-,103	-,159	-,315	-,128	-,041	-,135	,393*	,513**	-,132
	Sig. (2-tailed)	,781	,566	,245	,617	,439	,117	,533	,840	,511	,047	,007	,520
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P30	Pearson Correlation	-,065	-,270	,035	-,271	,113	,191	-,147	,323	,000	-,143	,169	-,462*
	Sig. (2-tailed)	,751	,182	,864	,181	,581	,351	,475	,108	1,000	,484	,409	,018
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
TOTAL	Pearson Correlation	,463*	,536	,491*	,446*	,455*	,453	,502	,451*	,501	,457*	,519*	,524
	Sig. (2-tailed)	,017	,507	,048	,023	,020	,798	,134	,021	,624	,019	,033	,909
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26



## Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P27	Pearson Correlation	,120	-,020	,025	-,190	-,258	,299	-,115	-,115	,022	,359	,409*	,081
	Sig. (2-tailed)	,560	,924	,904	,354	,203	,137	,574	,575	,916	,072	,038	,695
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P28	Pearson Correlation	-,182	,120	-,198	,262	-,009	-,073	,539**	-,247	,182	-,147	,312	,000
	Sig. (2-tailed)	,374	,560	,333	,197	,965	,724	,004	,224	,374	,474	,120	1,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P29	Pearson Correlation	,055	-,447*	,073	,262	-,009	-,073	,289	-,247	,182	-,147	,419*	,000
	Sig. (2-tailed)	,791	,022	,724	,197	,965	,724	,152	,224	,374	,474	,033	1,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
P30	Pearson Correlation	,198	-,187	-,071	,137	-,283	-,083	,044	,126	,208	,300	,358	-,154
	Sig. (2-tailed)	,333	,360	,729	,504	,162	,686	,831	,541	,308	,136	,073	,452
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
TOTAL	Pearson Correlation	,471	,493	,535	,454	,470	,501	,445	,535	,420	,535	,460*	,521
	Sig. (2-tailed)	,062	,147	,864	,793	,733	,995	,228	,511	,111	,249	,018	,110
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26



Correlations

		P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
P27	Pearson Correlation	,415*	-,187	1	-,022	,120	,137	,527
	Sig. (2-tailed)	,035	,360		,916	,560	,504	,264
	N	26	26	26	26	26	26	26
P28	Pearson Correlation	,072	-,073	-,022	1	,173	,062	,499**
	Sig. (2-tailed)	,727	,724	,916		,399	,762	,009
	N	26	26	26	26	26	26	26
P29	Pearson Correlation	,306	,062	,120	,173	1	,062	,506
	Sig. (2-tailed)	,129	,762	,560	,399		,762	,128
	N	26	26	26	26	26	26	26
P30	Pearson Correlation	,216	,071	,137	,062	,062	1	,485
	Sig. (2-tailed)	,289	,729	,504	,762	,762		,365
	N	26	26	26	26	26	26	26
TOTAL	Pearson Correlation	,458	,506*	,527	,499**	,506	,485	1
	Sig. (2-tailed)	,203	,040	,264	,009	,128	,365	
	N	26	26	26	26	26	26	26

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





## Reliability Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	86,7
	Excluded <sup>a</sup>	4	13,3
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	99,1154	16,186	,332	,407
P2	99,0769	17,994	,000	,466
P3	99,3462	16,875	,282	,423
P4	99,3462	16,635	,342	,415
P5	99,3077	16,542	,347	,412
P6	99,1923	18,402	-,080	,478
P7	99,1538	17,175	,172	,438
P8	98,9615	16,278	,321	,410
P9	99,0769	18,154	-,018	,466
P10	99,2692	15,565	,260	,412
P11	98,9615	16,198	,259	,417
P12	99,0385	18,758	-,152	,502
P13	99,1154	16,826	,245	,426
P14	99,2308	19,785	-,391	,512
P15	99,0385	18,438	-,083	,475
P16	99,2308	18,345	-,059	,471
P17	99,1538	19,015	-,201	,496
P18	99,1154	18,586	-,117	,479
P19	99,2692	17,485	,119	,447
P20	99,1538	19,335	-,263	,505
P21	99,0385	17,078	,191	,435
P22	99,1538	17,575	,119	,447
P23	99,1538	16,215	,329	,408
P24	99,0769	17,194	,208	,434
P25	99,4615	17,378	,124	,446
P26	99,1154	16,826	,300	,421

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P27	99,2308	17,625	,116	,448
P28	99,1154	16,186	,386	,402
P29	99,1154	17,146	,176	,438
P30	99,1154	17,786	,067	,454



(Kuisisioner Validitas Variabel  $X_1$ )

## A. Motivasi Kerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(S) Sering	4
2	(CS) Cukup Sering	3
3	(J) Jarang	2
4	(TP) Tidak pernah	1

No.	ITEM PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		S	CS	J	TP
1.	Saya menunjukkan sikap tanggung jawab				
2.	Saya menunjukkan semangat kerja yang tinggi				
3.	Saya tidak membiarkan pekerjaan terbengkalai				
4.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh				
5.	Saya memiliki strategi dalam mengajar				
6.	Saya menyusun langkah-langkah pembelajaran				
7.	Saya menjaga nama baik sekolah				
8.	Saya hadir ke sekolah tepat waktu				
9.	Saya memberikan informasi apabila berhalangan hadir				
10.	Saya sulit menerima pendapat orang lain				
11.	Saya terlambat datang ke sekolah				
12.	Saya tidak pernah putus asa				
13.	Saya berani mengambil keputusan				
14.	Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan yang tertunda				
15.	Meskipun mengalami kesulitan, saya tetap berupaya menyelesaikan pekerjaan				



16.	Saya berupaya mencari pemecahan masalah dalam pembelajaran				
17.	Saya tidak pernah membebankan pekerjaan kepada orang lain				
18.	Saya mengeluh atas pekerjaan yang diberikan atasan				
19.	Saya tidak disiplin disekolah				



(Kuisisioner Validitas Variabel  $X_2$ )

## B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(S) Sering	4
2	(CS) Cukup Sering	3
3	(J) Jarang	2
4	(TP) Tidak pernah	1

No.	ITEM PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		S	CS	J	TP
1.	Kepala sekolah menyusun program kegiatan sekolah.				
2.	Kepala sekolah berbicara dengan penuh wibawa.				
3.	Kepala sekolah melibatkan guru dalam menyelesaikan masalah di sekolah.				
4.	Kepala sekolah melakukan pembinaan secara rutin.				
5.	Kepala sekolah bertindak mengambil keputusan sendiri.				
6.	Kepala sekolah mendorong guru untuk lebih kreatif.				
7.	Kepala sekolah menekankan hubungan yang baik dan harmonis.				
8.	Kepala sekolah bersikap acuh menanggapi saran-saran dari bawahan.				
9.	Kepala sekolah memberi arahan tugas tentang pokok guru.				
10.	Kepala sekolah memberikan pujian kepada guru yang bekerja dengan giat.				
11.	Kepala sekolah mampu menangani masalah siswa.				
12.	Kepala sekolah merespon ide-ide guru.				
13.	Kepala sekolah datang ke sekolah lebih awal.				
14.	Kepala sekolah bersikap emosional dalam merespon usulan guru.				

**LAMPIRAN 8**

15.	Kepala sekolah membuat keputusan yang dapat meningkatkan kinerja guru.				
16.	Kepala sekolah bijaksana dalam menyelesaikan masalah.				
17.	Kepala sekolah tepat waktu dalam memulai acara rapat.				
18.	Kepala sekolah membagi tugas kepanitiaan kepada guru yang disukai saja.				
19.	Kepala sekolah transparan dalam mengelola keuangan				





## LAMPIRAN 9

(Kuisisioner Validitas Variabel Y)

## C. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(S) Sering	4
2	(CS) Cukup Sering	3
3	(J) Jarang	2
4	(TP) Tidak pernah	1

No.	ITEM PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		S	CS	J	TP
1.	Warga sekolah saling membantu jika ada yang memerlukan pertolongan.				
2.	Kepala sekolah memberikan informasi yang diperlukan guru.				
3.	Guru senior membimbing guru baru yang mengalami kesulitan dalam mengajar.				
4.	Kepala sekolah meluangkan waktu untuk menampung keluhan-keluhan warga sekolah.				
5.	Kepala sekolah berbagi pengetahuan kepada guru yang membutuhkan.				
6.	Warga sekolah ikut membantu pemecahan masalah yang muncul disekolah.				
7.	Warga sekolah selalu datang lebih awal ke sekolah.				
8.	Warga sekolah hanya menggunakan waktu istirahat pada jam istirahat.				
9.	Para guru pulang dari sekolah setelah semua murid pulang.				
10.	Para guru tetap pergi ke sekolah sekalipun kondisi fisik kurang sehat.				
11.	Kepala sekolah berusaha keras membantu guru menguasai pengajaran dikelas.				
12.	Sesama guru saling membantu jika mengalami kesulitan.				
13.	Kepala sekolah berupaya meningkatkan mutu sekolah.				
14.	Warga sekolah selalu berusaha membuat sekolah lebih maju.				
15.	Kepala sekolah berupaya memenuhi harapan warga sekolah.				

## LAMPIRAN 9

16.	Kepala sekolah berusaha membuat warga sekolah puas dengan sarana prasarana yang ada.				
17.	Kepala sekolah tidak mentolerir kesalahan bawahan.				
18.	Warga sekolah siap dikritik oleh siapapun.				
19.	Warga sekolah saling memberi masukan.				
20.	Warga sekolah siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan.				
21.	Kepala sekolah mengingatkan guru yang bekerja tidak sesuai peraturan yang berlaku.				
22.	Kepala sekolah memberikan peringatan terlebih dahulu sebelum menjatuhkan sanksi kepada yang melakukan kesalahan.				
23.	Warga sekolah melakukan peranya secara maksimal.				
24.	Kepala sekolah saling mengingatkan agar menggunakan waktu yang efektif.				
25.	Kepala sekolah memperhatikan dengan seksama persoalan yang dihadapi bawahanya.				
26.	Warga sekolah membantu aktivitas komite sekolah walaupun tidak diminta.				
27.	Warga sekolah melibatkan diri dalam berbagai aktivitas sekolah.				
28.	Seluruh <i>Stakeholder</i> membangun citra sekolah.				
29.	Warga sekolah berusaha memberikan kinerja terbaik demi kemajuan sekolah.				
30.	<i>Stakeholder</i> terlibat aktif dalam upaya perbaikan mutu sekolah.				



## Data Penelitian Untuk BAB IV

## b. (X1) Motivasi Kerja

No Responden	Nomor Soal																		Skore Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	56
2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	55
3	3	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2	2	4	4	50
4	4	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	57
5	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	57
6	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	54
7	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	60
8	2	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	54
9	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	59
10	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	52
11	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	60
12	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	50
13	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	63
14	2	4	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	4	2	2	4	3	53
15	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	58
16	4	2	2	4	2	2	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	54
17	2	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	51
18	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	4	3	2	4	4	2	2	48
19	2	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	45
20	4	2	3	2	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	53
21	3	2	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	2	53
22	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	47
23	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	46
24	3	4	3	4	2	4	2	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	4	52
25	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	53
26	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	52
27	3	4	4	2	4	3	2	2	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	57
28	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	63
29	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	60
30	3	4	2	3	4	2	4	2	2	2	3	2	3	3	2	4	4	4	53
31	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	61
32	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	63
33	2	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	3	4	4	4	58
34	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	62
35	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	52
36	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	56
37	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	63
38	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	63
39	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	60
40	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	62
41	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	60
42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	67
43	4	4	3	4	3	2	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	60
44	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	61
45	3	4	4	3	2	2	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	59
46	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	59



47	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	54
48	3	4	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	4	2	4	2	4	53
49	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2	4	2	4	54
50	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	58
51	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	56
52	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	54
53	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	58
54	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	63
55	3	4	4	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	55
56	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	57
57	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	53
58	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	4	4	2	4	4	55
59	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	55
60	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	2	3	3	53
61	3	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	58
62	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	4	52
63	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	61
64	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	54
65	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	58
66	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	62
67	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	2	61
68	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	59
69	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	60
70	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	52
71	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	59
72	4	4	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	54
73	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	55
74	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	57
75	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	56
76	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	3	4	3	2	4	2	2	54
77	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	60
78	4	4	3	2	3	4	2	2	4	2	2	2	3	3	4	4	3	55
79	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	61
80	4	4	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	52
81	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	52
82	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	63
83	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	65
84	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	60
85	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	58
86	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	59
87	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	61
88	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	58
89	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	51
90	3	4	3	2	2	2	4	4	3	2	3	4	2	4	2	4	2	54
91	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	56
92	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	48
JUMLAH																		5194



**Data Penelitian Untuk BAB IV**  
**c. (X2) Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Butir Pertanyaan																			Skor Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	43
2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	46
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	51
4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	45
5	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	44
6	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	45
7	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	46
8	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	46
9	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	44
10	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	45
11	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	46
12	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	46
13	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	45
14	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	46
15	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	4	47
16	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	2	54
17	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	2	4	2	2	3	2	2	2	3	56
18	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	3	2	2	3	3	3	4	2	3	58
19	3	4	3	2	2	4	3	4	2	3	2	2	3	4	4	3	2	2	2	54
20	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	55
21	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	54
22	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	56
23	4	3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	53
24	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	2	2	3	55
25	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	52
26	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	56
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	4	2	2	57
28	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	58
29	4	4	3	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2	4	3	2	55
30	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	57
31	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	3	4	57
32	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	49
33	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	56
34	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	4	2	4	3	2	53
35	4	2	2	4	3	2	3	2	2	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	54
36	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	59
37	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	59
38	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	54
39	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	59
40	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	2	55
41	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	56
42	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2	2	4	2	3	4	52
43	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	56
44	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	56
45	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	54
46	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	59



47	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	52
48	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	2	59
49	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	4	2	2	4	56
50	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	59
51	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	51
52	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	2	4	2	2	3	57
53	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	47
54	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	51
55	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	56
56	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	56
57	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2	2	50
58	4	2	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	57
59	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	51
60	2	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	54
61	2	3	2	4	2	2	2	4	3	4	4	2	2	3	2	3	4	3	54
62	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	4	3	2	4	2	4	4	3	56
63	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	3	2	52
64	4	4	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	54
65	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	59
66	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	55
67	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	57
68	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2	50
69	2	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	2	2	4	56
70	4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	60
71	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	2	4	55
72	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	4	63
73	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	59
74	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	59
75	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2	2	51
76	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	58
77	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	55
78	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	54
79	4	4	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	51
80	4	3	4	2	4	3	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	2	3	54
81	2	2	4	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	4	53
82	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	50
83	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	57
84	4	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	52
85	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	52
86	4	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	49
87	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	2	4	58
88	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	50
89	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	54
90	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	49
91	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	50
92	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	4	3	54
JUMLAH																			4899



## Data Penelitian Pembahasan

## ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) Variabel (Y)

No	Butir Pertanyaan																														Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	3	94
2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	98
3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	95
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	97
5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	99
6	2	4	2	3	2	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	91
7	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	99
8	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	103
9	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	100
10	4	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	99
11	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	100
12	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	100
13	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	100
14	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	101
15	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	87
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	100
17	4	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	95
18	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	103
19	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	102
20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	102
21	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	97
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	97
23	4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	91
24	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	99
25	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	3	97
26	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	94
27	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	3	2	3	3	88
28	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	96
29	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	87
30	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	104
31	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	101
32	5	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	101
33	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	99
34	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	2	2	4	4	3	4	2	4	94
35	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	95
36	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	94
37	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	105
38	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	98
39	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	102
40	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	2	2	3	95
41	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	97
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	2	4	97
43	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	92
44	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	106
45	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	102
46	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	105



47	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	103		
48	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	96		
49	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	101		
50	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	99		
51	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	94	
52	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	101		
53	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4	87	
54	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	100	
55	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	101	
56	2	4	4	3	4	3	3	4	4	2	5	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	98		
57	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	98		
58	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	109	
59	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	100	
60	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	91	
61	3	4	4	2	4	3	4	2	2	2	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	99	
62	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	100	
63	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	98
64	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	102
65	3	3	3	3	3	4	3	5	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	102	
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	2	2	2	4	93	
67	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	100	
68	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	106		
69	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	102	
70	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	106
71	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	103	
72	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	88		
73	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	99	
74	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	91	
75	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	102	
76	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	92	
77	3	3	4	3	2	4	2	3	4	2	4	2	2	2	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	89		
78	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	90	
79	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	96		
80	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	96		
81	2	2	4	3	2	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	88		
82	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	88		
83	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	87		
84	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	99		
85	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	4	3	2	100		
86	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	110		
87	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	98		
88	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	100	
89	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	102		
90	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	93		
91	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	2	2	2	84		
92	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	97		
	JUMLAH																														8976		

## Frequencies

		Statistics		
		(Y) OCB	(X1) Motivasi Kerja	(X2) Kepemimpinan Kepala Sekolah
N	Valid	92	92	92
	Missing	0	0	0
Mean		97,5652	56,4565	53,2500
Std. Error of Mean		,55799	,46585	,46820
Median		99,0000	56,5000	54,0000
Mode		100,00	54,00	54,00
Std. Deviation		5,35201	4,46823	4,49083
Variance		28,644	19,965	20,168
Skewness		-,410	-,178	-,512
Std. Error of Skewness		,251	,251	,251
Kurtosis		-,107	-,305	-,485
Std. Error of Kurtosis		,498	,498	,498
Range		26,00	22,00	20,00
Minimum		84,00	45,00	43,00
Maximum		110,00	67,00	63,00
Sum		8976,00	5194,00	4899,00
Percentiles	25	94,0000	53,0000	50,2500
	50	99,0000	56,5000	54,0000
	75	101,0000	60,0000	56,0000

## Frequency Table





(Y) OCB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	84,00	1	1,1	1,1	1,1
	87,00	4	4,3	4,3	5,4
	88,00	4	4,3	4,3	9,8
	89,00	1	1,1	1,1	10,9
	90,00	1	1,1	1,1	12,0
	91,00	4	4,3	4,3	16,3
	92,00	2	2,2	2,2	18,5
	93,00	2	2,2	2,2	20,7
	94,00	5	5,4	5,4	26,1
	95,00	4	4,3	4,3	30,4
	96,00	4	4,3	4,3	34,8
	97,00	7	7,6	7,6	42,4
	98,00	6	6,5	6,5	48,9
	99,00	9	9,8	9,8	58,7
	100,00	11	12,0	12,0	70,7
	101,00	6	6,5	6,5	77,2
	102,00	9	9,8	9,8	87,0
	103,00	4	4,3	4,3	91,3
	104,00	1	1,1	1,1	92,4
	105,00	2	2,2	2,2	94,6
	106,00	3	3,3	3,3	97,8
	109,00	1	1,1	1,1	98,9
	110,00	1	1,1	1,1	100,0
Total		92	100,0	100,0	

(X1) Motivasi Kerja

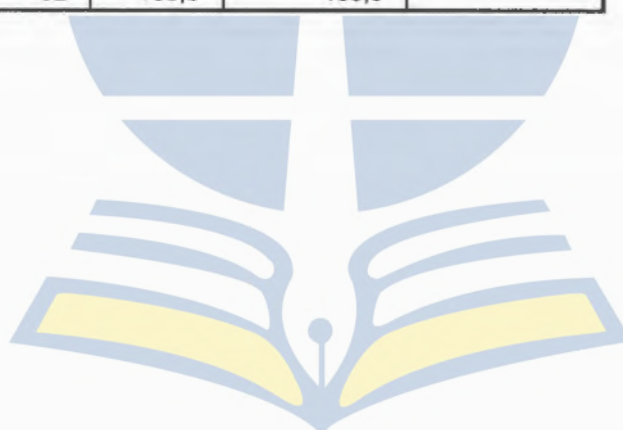
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	45,00	1	1,1	1,1	1,1
	46,00	1	1,1	1,1	2,2
	47,00	1	1,1	1,1	3,3
	48,00	2	2,2	2,2	5,4
	50,00	2	2,2	2,2	7,6
	51,00	2	2,2	2,2	9,8
	52,00	8	8,7	8,7	18,5
	53,00	8	8,7	8,7	27,2
	54,00	10	10,9	10,9	38,0
	55,00	6	6,5	6,5	44,6
	56,00	5	5,4	5,4	50,0
	57,00	5	5,4	5,4	55,4
	58,00	8	8,7	8,7	64,1
	59,00	6	6,5	6,5	70,7
	60,00	9	9,8	9,8	80,4
	61,00	6	6,5	6,5	87,0
	62,00	3	3,3	3,3	90,2
	63,00	7	7,6	7,6	97,8
	65,00	1	1,1	1,1	98,9
	67,00	1	1,1	1,1	100,0
Total		92	100,0	100,0	



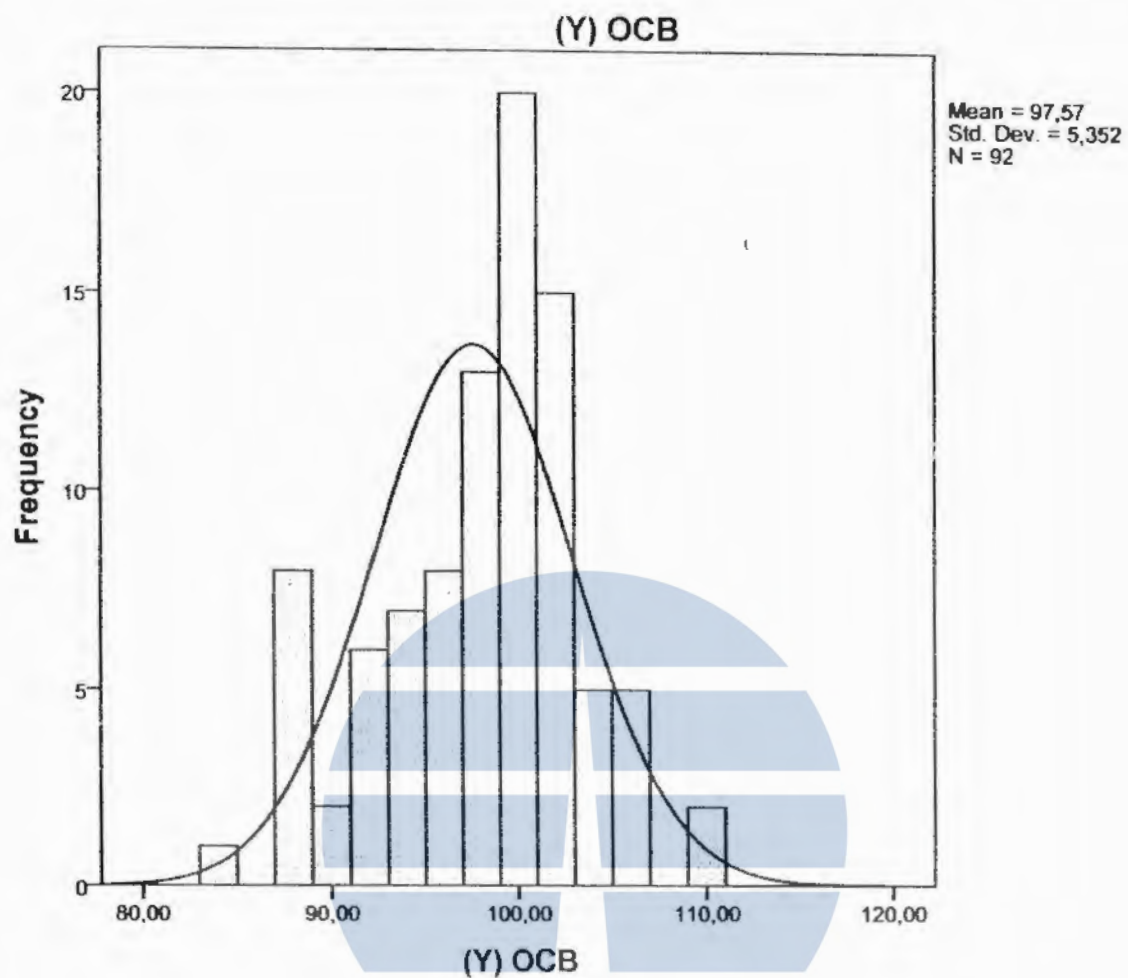
## (X2) Kepemimpinan Kepala Sekolah

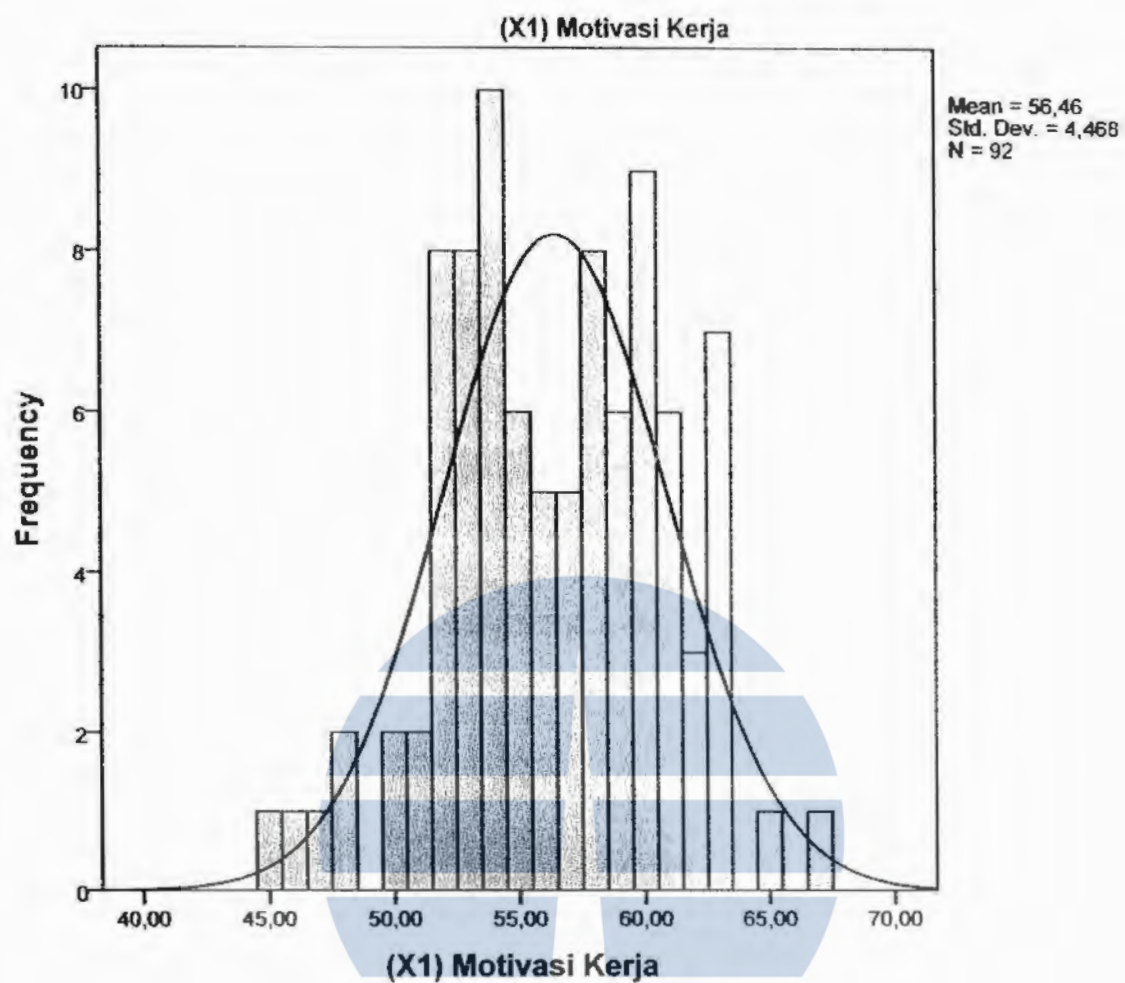
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	43,00	1	1,1	1,1	1,1
	44,00	2	2,2	2,2	3,3
	45,00	4	4,3	4,3	7,6
	46,00	6	6,5	6,5	14,1
	47,00	2	2,2	2,2	16,3
	49,00	3	3,3	3,3	19,6
	50,00	5	5,4	5,4	25,0
	51,00	6	6,5	6,5	31,5
	52,00	6	6,5	6,5	38,0
	53,00	3	3,3	3,3	41,3
	54,00	13	14,1	14,1	55,4
	55,00	7	7,6	7,6	63,0
	56,00	12	13,0	13,0	76,1
	57,00	7	7,6	7,6	83,7
	58,00	4	4,3	4,3	88,0
	59,00	9	9,8	9,8	97,8
	60,00	1	1,1	1,1	98,9
	63,00	1	1,1	1,1	100,0
Total		92	100,0	100,0	

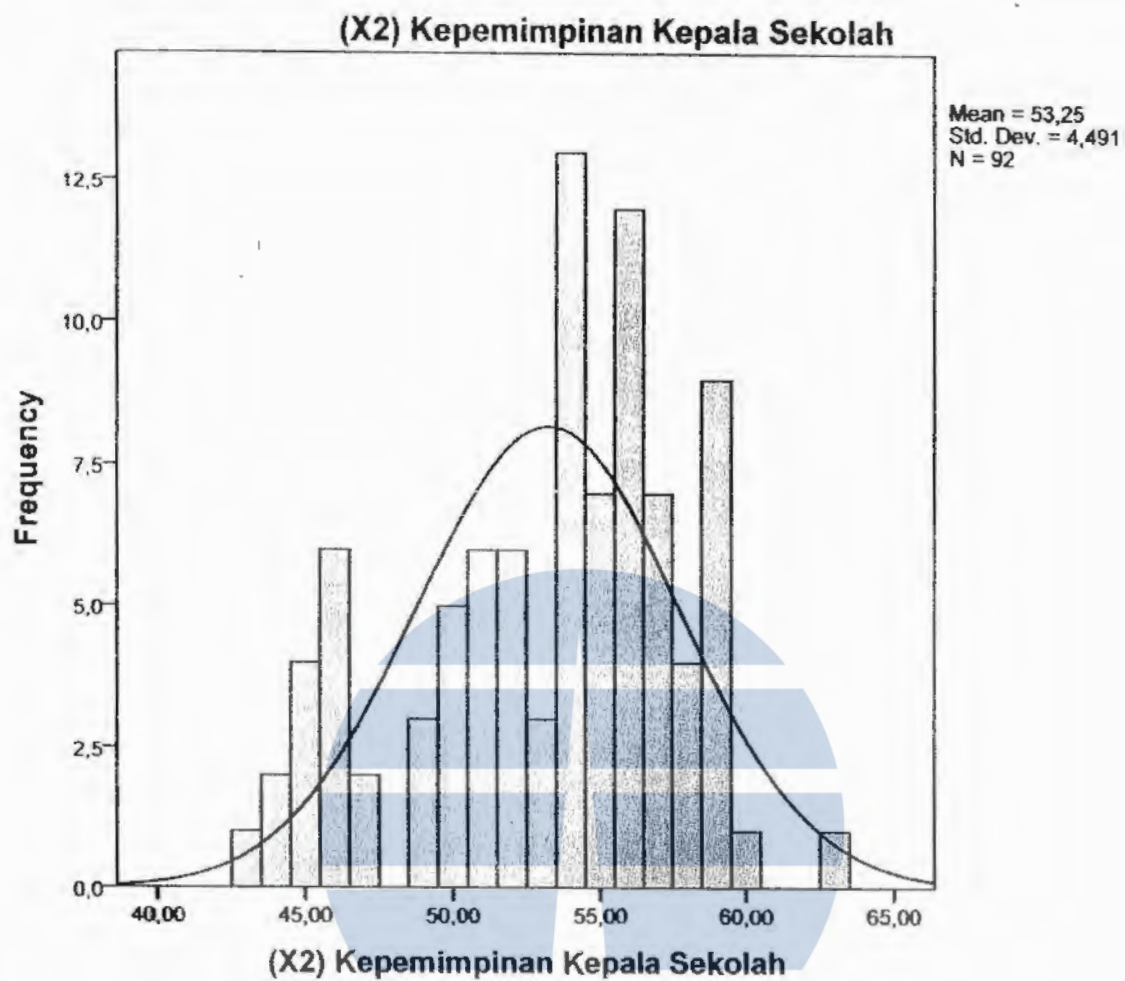
## Histogram













## NPar Tests uji normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
(Y) OCB	92	97,5652	5,35201	84,00	110,00
(X1) Motivasi Kerja	92	56,4565	4,46823	45,00	67,00
(X2) Kepemimpinan Kepsek	92	53,2500	4,49083	43,00	63,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		(Y) OCB	(X1) Motivasi Kerja	(X2) Kepemimpinan Kepala Sekolah
N		92	92	92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	97,5652	56,4565	53,2500
	Std. Deviation	5,35201	4,46823	4,49083
Most Extreme Differences	Absolute	,117	,089	,153
	Positive	,073	,089	,088
	Negative	-,117	-,081	-,153
Kolmogorov-Smirnov Z		1,117	1,089	1,153
Asymp. Sig. (2-tailed)		,158 <sup>c</sup>	,068 <sup>c</sup>	,101 <sup>c</sup>

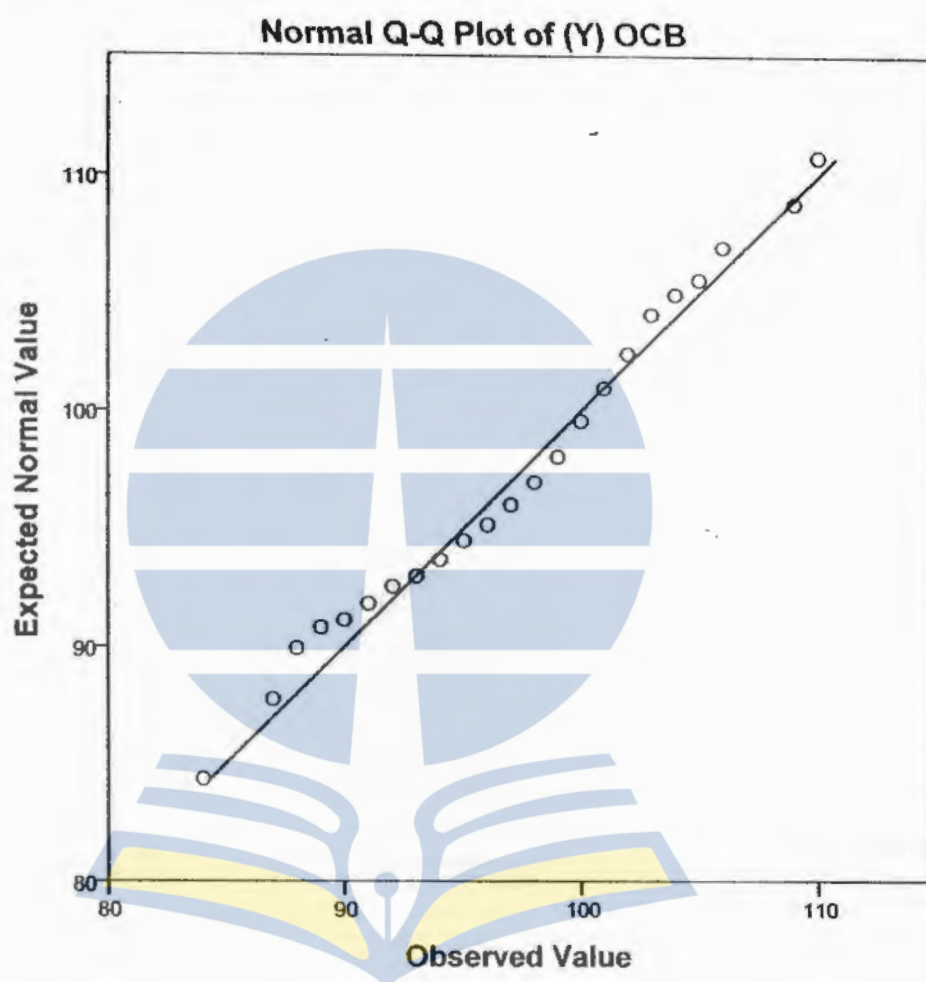
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

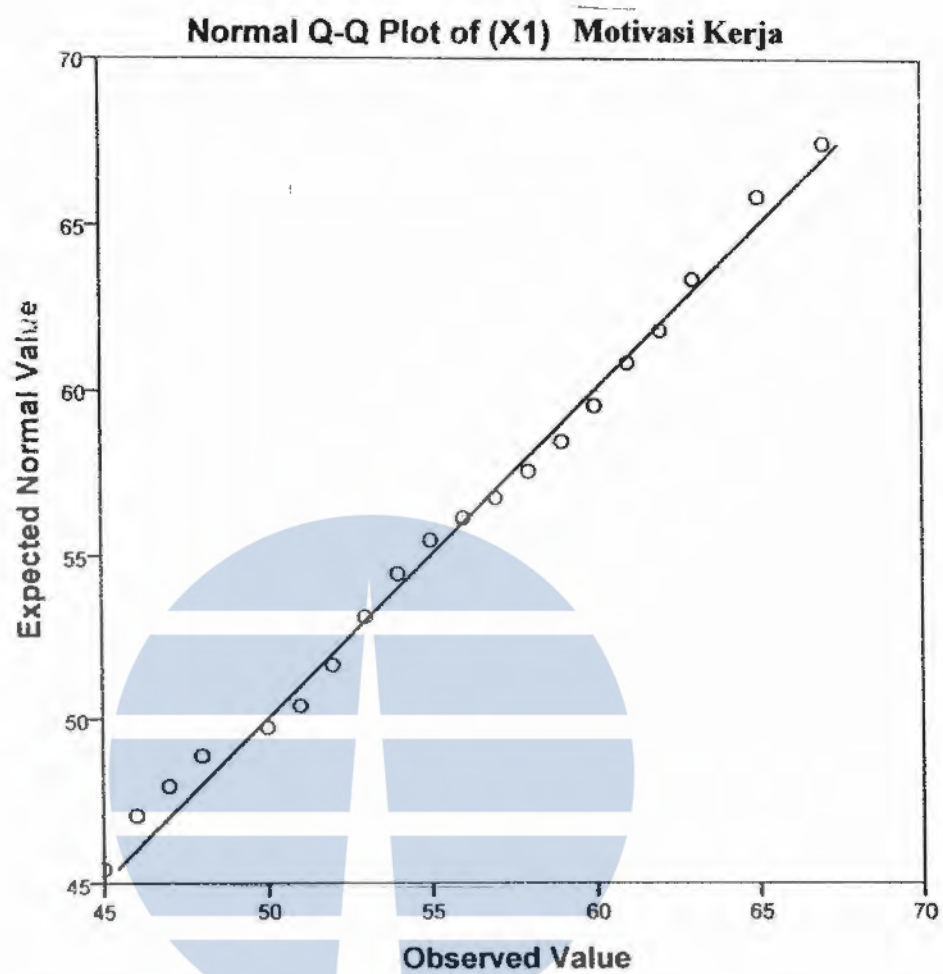
c. Lilliefors Significance Correction.

## QQ\_Plot

(Y) (OCB) Organizational Citizenship Behavior

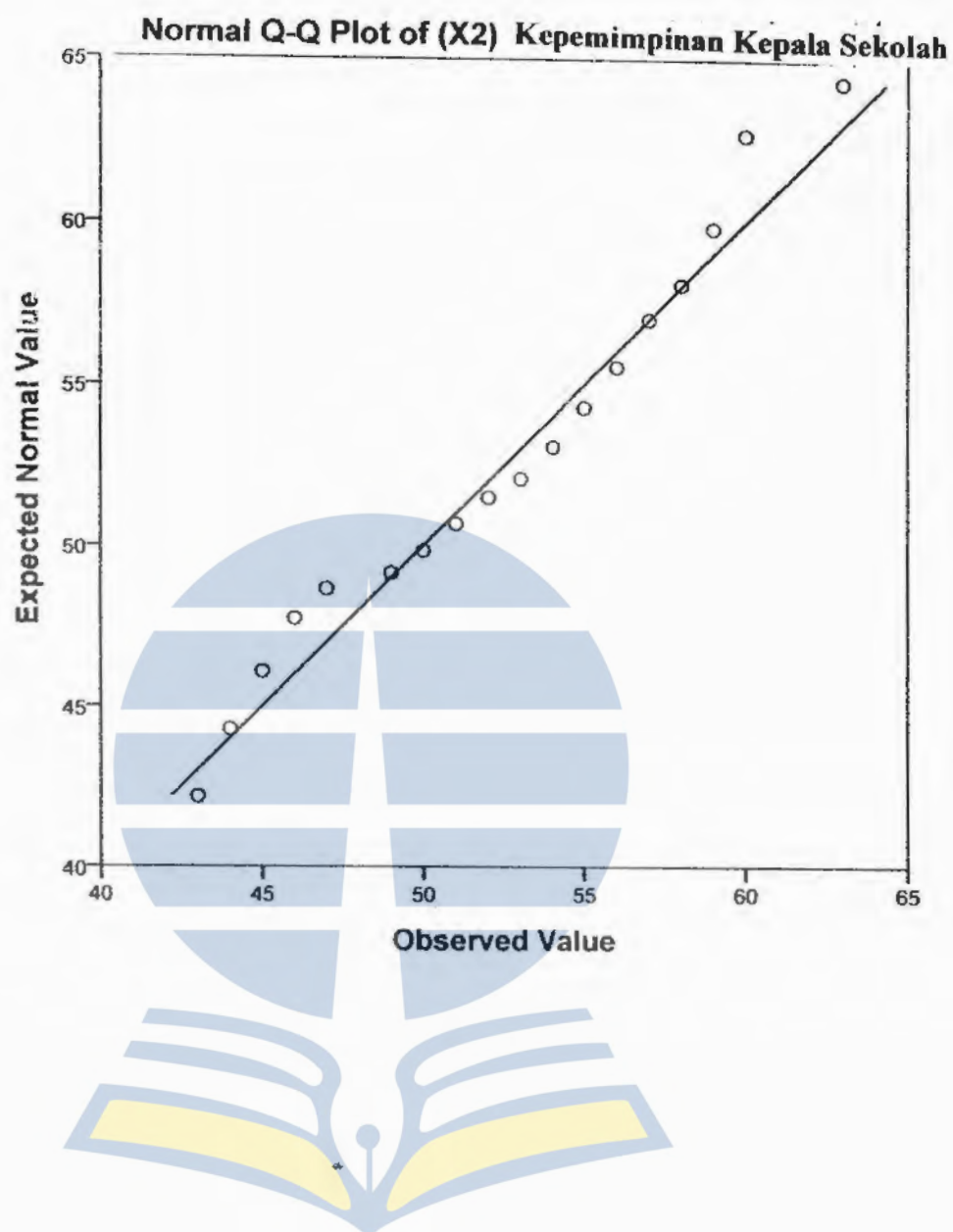


(X1) Motivasi Kerja



**(X2) Kepemimpinan Kepala Sekolah**





## Oneway X1 keY Homogenitas dan Linieritas

### Test of Homogeneity of Variances

#### (Y) Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,785 <sup>a</sup>	14	72	,681

a. .

### ANOVA

#### (Y) Organizational Citizenship Behavior (OCB)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	707,463	19	37,235	17,412	,001
Within Groups	1899,145	72	26,377		
Total	2606,609	91			

## Oneway X2 ke Y

### Test of Homogeneity of Variances

#### (Y) Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,841 <sup>a</sup>	14	74	,088

a. .

### ANOVA

#### (Y) Organizational Citizenship Behavior (OCB)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	737,184	17	43,364	13,717	,000
Within Groups	1869,425	74	25,263		
Total	2606,609	91			

## Regression X1 ke Y

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X1) Motivasi Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: (Y) OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 <sup>a</sup>	,601	,611	5,38020

a. Predictors: (Constant), (X1) Motivasi Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,417	1	1,417	489,530	,001 <sup>b</sup>
	Residual	2605,192	90	28,947		
	Total	2606,609	91			

a. Dependent Variable: (Y) OCB

b. Predictors: (Constant), (X1) Motivasi Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	99,142	7,148		13,869	,000
	(X1) Motivasi ...	,279	,126	,023	,221	,001

a. Dependent Variable: (Y) OCB

## Regression X2 ke Y



Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X2) Kepemimpinan Kepala ...		Enter

a. Dependent Variable: (Y) OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 <sup>a</sup>	,602	,609	5,37558

a. Predictors: (Constant), (X2) Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,893	1	5,893	203,949	,001 <sup>b</sup>
	Residual	2600,715	90	28,897		
	Total	2606,609	91			

a. Predictors: (Constant), (X2)

b. Predictors: (Constant), (X2) Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	94,548	6,705		14,100	,000
	(X2) Kepribadian Guru	,567	,125	,048	,452	,001

a. Dependent Variable: (Y)

## Regression X1 X2 ke Y

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X2), (X1) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,652 <sup>a</sup>	,603	,620	5,40438	1,665

a. Predictors: (Constant), (X2), (X1)

b. Predictors: (Constant), (X2), (X1)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,156	2	3,578	122,505	,001 <sup>b</sup>
	Residual	2599,453	89	29,207		
	Total	2606,609	91			

a. Dependent Variable: (Y)

b. Predictors: (Constant), (X2), (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96,075	9,971		9,636	,000
	(X1) Motivasi Kerja	,264	,127	,022	,208	,001
	(X2) Kepemimpinan Kepala Sekolah	,559	,126	,047	,443	,001

a. Dependent Variable (Y) **Organizational Citizenship Behavior (OCB)****Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	96,9311	98,1754	97,5652	,28043	92
Residual	-13,39544	12,73962	,00000	5,34466	92
Std. Predicted Value	-2,261	2,170	,000	1,000	92
Std. Residual	-2,479	2,357	,000	,989	92

a. Dependent Variable: (Y)

**Regression X1 ke X2****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X1) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: (X2)

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,628 <sup>a</sup>	,601	,610	4,51399

a. Predictors: (Constant), (X1)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,404	1	1,404	688,890	,001 <sup>b</sup>
	Residual	1833,846	90	20,376		
	Total	1835,250	91			

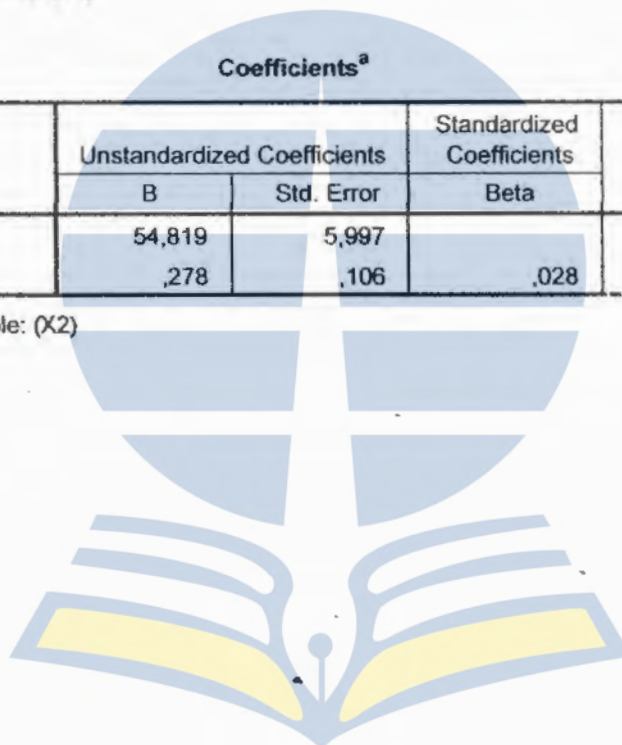
a. Dependent Variable: (X2)

b. Predictors: (Constant), (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54,819	5,997		9,141	,000
	(X1)	,278	,106	,028	,262	,001

a. Dependent Variable: (X2)







**PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**KECAMATAN LABUHAN MARINGGAI**

Jln.Pramuka No 01, Kecamatan Labuhan Maringgai, Kode Post 34198

**SURAT IZIN PENELITIAN**

Nomor : 441//31/korwil/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

**Nama** : DALIMIN,S.Pd.MM  
**NIP** : 19640510 198807 1 002  
**Pangkat / Gol** : Pembina / IV a  
**Jabatan** : Koordinator Wilayah Bidang pendidikan Kecamatan Labuhan Maringgai  
**Alamat** : Desa Pasir Sakti ,Kecamatan Pasir Sakti, Kabupaten Lampung Timur

Dengan ini mengizinkan mahasiswa dibawah ini :

**Nama** : MARYANA  
**NIM** : 500580876  
**TTL** : Margasari, 20 Maret 1990  
**Janis kelamin** : Perempuan  
**Alamat** : Desa Margasari, Kec.Labuhan Maringgai Kab. Lampung Timur

Untuk melakukan penelitian Pasca Sarjana Universitas Terbuka di 10 SD Negeri Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur antara lain :

1.	SD Negeri Sukorahayu	Kamtini,S.Pd	13 Guru
2.	SD Negeri 1 Margasari	Poniman ,S.Pd	15 Guru
3.	SD Negeri 2 Margasari	Maryanto,S.Pd	10 Guru
4.	SD Negeri 3 Margasari	Sugihati,S.Pd	10 Guru
5.	SD Negeri 4 Margasari	Syamsudin, S.Pd	6 Guru
6.	SD Negeri 1 Srigading	Fatmawati,S.Pd	21 Guru
7.	SD Negeri 2 Srigading	Sumardi,S.Pd	13 Guru
8.	SD Negeri 1 Karang Anyar	Yuliantoni,S.Pd	14 Guru
9.	SD Negeri 2 Karang Anyar	Sungkono,S.Pd	15 Guru
10.	SD Negeri 1 Sriminosari	Nurlela Ubaidillah,S.Pd.	7 Guru
<b>Jumlah</b>			<b>124 Guru</b>

Sebagai syarat menyelesaikan studi pasca sarjana.

Demikian surat izin ini dibuat dengan sebenar-benarnya , agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Labuhan Maringgai, 2 Agustus 2018

Koordinator wilayah Bidang pendidikan  
 Kecamatan Labuhan Maringgai



**DALIMIN, S.Pd.MM**

NIP. 19640510 198807 1 002



**PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**KECAMATAN LABUHAN MARINGGAI**

Jln.Pramuka No 01, Kecamatan Labuhan Maringgai, Kode Post 34198

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : 441/132/korwil/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

**N a m a** : **DALIMIN,S.Pd.MM**  
**NIP** : 19640510 198807 1 002  
**Pangkat / Gol** : **Pembina / IV a**  
**Jabatan** : **Koordinator Wilayah Bidang pendidikan Kecamatan Labuhan Maringgai**  
**Alamat** : **Desa Pasir Sakti ,Kecamatan Pasir Sakti, Kabupaten Lampung Timur**

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

**N a m a** : **MARYANA**  
**NIM** : **500580876**  
**TTL** : **Margasari, 20 Maret 1990**  
**Janis kelamin** : **Perempuan**  
**Alamat** : **Desa Margasari, Kec.Labuhan Maringgai Kab. Lampung Timur**

**Benar** melakukan penelitian dari tanggal 06 Agustus sampai dengan 28 September 2018 di SD Negeri Kecamatan Labuhan Maringgai untuk menyusun tesis dengan judul :

**"Hubungan antara Motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan *Orgaanizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di SD Negeri Kecamatan Labuhan Maringgai kabupaten Lampung Timur"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan ~~seben~~-benarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Labuhan Maringgai, 2 Agustus 2018  
 Koordinator wilayah Bidang pendidikan  
 Kec. Labuhan Maringgai



**DALIMIN, S.Pd.MM**  
 NIP. 19640510 198807 1 002



**LEMBAR PERSETUJUAN ARTIKEL**

Judul Artikel : Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior* ( OCB ) Guru di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur

Penulis Artikel

N a m a : Maryana

NIM : 500580876


Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Hari/ Tanggal : Selasa/ 19 Februari 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. Ganjar Winata, M.Pd**

NIDN. 0231058502

**Dr. Rhini Fatmasari, S.Pd, M.Sc.**

NIDN. 0079067303





**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya , Pondok Cabe, Ciputat 15418  
Telp. 021-7415050, Faks. 021-7415688

**SURAT PERNYATAAN PERBAIKAN  
DAN PENYERAHAN NASKAH TAPM**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maryana  
NIM : 500580876  
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar  
Judul TAPM : Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior* ( OCB ) Guru di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.

dengan ini menyatakan telah memperbaiki naskah TAPM menurut format PPs-UT dan bersama ini saya menyerahkan hasil perbaikan kepada direktur PPs-UT selaku panitia ujian sidang.

Atas perhatian dan kerja sama yang baik, saya mengucapkan terima kasih.

Bandar Lampung, 5 Maret 2019

Mengetahui  
Kepala UPBJJ-UT Bandar Lampung

Mahasiswa

**Dra. Sri Ismulyaty, M.Si**

NIP. 19630507 198910 2 001

**Maryana**

NIM. 500580876

Ketua Bidang Ilmu/ Program Magister Pendidikan Dasar

**Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.**

NIP. 19600821 198601 2 001

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**N a m a : MARYANA**

**NIM : 500580876**

**Program Studi : Magister Pendidikan Dasar**

**Tempat Tanggal Lahir : Margasari, 20 Maret 1990**

**Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Negeri 1 Margasari pada tahun 2002**

**Lulus SMP di SMP Muhammadiyah 1 Labuhan**

**Maringgai pada tahun 2005**

**Lulus SMA di SMAN 1 Labuhan Maringgai pada tahun**

**2008 Lulus S1 di Universitas Terbuka pada tahun 2015**

**Riwayat Pekerjaan : Tahun 2011 s/d saat ini di SD Negeri Sukorahayu**

**Lampung Timur , 3 Desember 2018**

**Penulis**

**MARYANA**  
**NIM. 500580876**